



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA**

*SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE  
POSGRADO*

**“EL IMPACTO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EJECUCIÓN  
DE LOS CRITERIOS NORMATIVOS 2014 EN MATERIA DE  
PREVISIÓN SOCIAL”**

**DIRECTOR:**

M.C. Manuel Abascal Santillana

**TESIS**

Para Obtener el Grado de  
**Maestra en Contribuciones**

**PRESENTA:**

Olga Dolores Vázquez Muñoz

**Puebla, Pue. Junio 2015**





**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y  
ESTUDIOS DE POSGRADO**

**“EL IMPACTO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN LA  
EJECUCIÓN DE LOS CRITERIOS NORMATIVOS 2014  
EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL”**

**DIRECTOR:**

M.C. Manuel Abascal Santillana

**TESIS**

Para Obtener el Grado de  
**Maestra en Contribuciones**

**PRESENTA:**

Olga Dolores Vázquez Muñoz



**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon**

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presente

Por este conducto el que suscribe **M.C. Manuel Abascal Santillana** en mi calidad de **Director de la Tesis** denominada: **"El Impacto Social de los Trabajadores en la Ejecución de los Criterios Normativos 2014 en Materia de Previsión Social"**, elaborada por la alumna de la **MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES** de nombre:

OLGA DOLORES VÁZQUEZ MUÑOZ

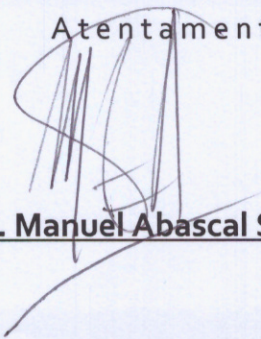
Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 10 de Agosto de 2015

Atentamente



M.C. Manuel Abascal Santillana



**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon**

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presente

Por este conducto la que suscribe **M.A. Ariadna Amaro García** en mi calidad de **Asesor de la Tesis** denominada: "**El Impacto Social de los Trabajadores en la Ejecución de los Criterios Normativos 2014 en Materia de Previsión Social**", elaborada por la alumna de la **MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES** de nombre:

OLGA DOLORES VÁZQUEZ MUÑOZ

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 10 de Agosto de 2015

Atentamente



M.A. Ariadna Amaro García



**M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon**  
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado  
Facultad de Contaduría Pública  
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
Presente

Por este conducto el que suscribe **M.A. Francisco Manglio Ramos Ponce** en mi calidad de **Asesor de la Tesis** denominada: **"El Impacto Social de los Trabajadores en la Ejecución de los Criterios Normativos 2014, en Materia de Previsión Social"**, elaborada por la alumna de la **MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES** de nombre:

OLGA DOLORES VÁZQUEZ MUÑOZ

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 10 de Agosto de 2015

Atentamente

M.A. Francisco Manglio Ramos Ponce





**BUAP**

Oficio No. FCP-SIEP/090/15  
Asunto: Digitalización de Tesis

**C. OLGA DOLORES VÁZQUEZ MUÑOZ**

PRESENTE

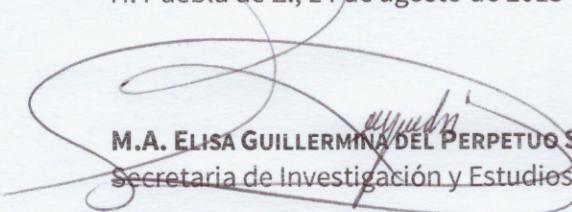
Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la tesis denominada **“EL IMPACTO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EJECUCIÓN DE LOS CRITERIOS NORMATIVOS 2014 EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL”**, a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de **MAESTRA EN CONTRIBUCIONES**.

Sin más por el momento, quedo de ustedes.

**ATENTAMENTE**

*“Pensar Bien, Para Vivir Mejor”*

H. Puebla de Z., 14 de agosto de 2015

  
**M.A. ELISA GUILLERMINA DEL PERPETUO SOCORRO RUIZ RENDÓN**  
Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado.



## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero expresar mi gratitud a mis hijos Brandon y Camila por su paciencia y su firme apoyo durante estos dos años de maestría, quienes han sido mi inspiración en cada objetivo trazado.

## RESUMEN

Las prestaciones de previsión social son parte sustancial en la calidad de vida de todo ser humano, que ha tenido una trayectoria laboral productiva, es por ello que la presente investigación inicia con un análisis de la evolución de la seguridad social y las reformas que, aspiración todos los pueblos del mundo y en todas las épocas.

Se desarrolla un marco conceptual, así como las normas jurídicas que regulan al Salario Base de Cotización (SBC), las prestaciones de previsión social, así como los Criterios normativos emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en materia de previsión social.

Para conocer la situación actual de un salario y las partes integrantes como SBC, se realiza un estudio de campo en el cual se espera obtener resultados para comprobar mi hipótesis; los temas sujetos de estudio son los relacionados con: el conocimiento y naturaleza de un salario, conocimiento del marco legal que regula la integración de un SBC, los efectos que tendrá un trabajador al percibir un salario mínimo sin prestaciones de previsión social y la oportunidad que tendrá para disfrutar mayores beneficios en el presente o a futuro para él y su familia, el conocimiento de las disposiciones contenidas en los criterios normativos emitidos en el año 2014 por el IMSS en materia de previsión social y las implicaciones a las que pueden estar expuestos los patrones o empleadores de no aplicar lo dispuesto en su ordenamiento.

Como resultado del estudio de campo, se demuestra una realidad en la que todos los trabajadores que reciben prestaciones adicionales a su sueldo, entre ellas las de previsión social, logran obtener un impacto positivo socialmente, que se traduce en un nivel de vida digna para él y su familia, así como derecho a la seguridad social que le proteja del desempleo, la vejez y la incapacidad, al descanso, a la honesta recreación y al uso de su tiempo libre en beneficio de su

mejoramiento espiritual, cultural y físico; a donde el patrón es el actor principal, pues de él dependerá la situación en la que se encuentren los trabajadores, así como la situación de su empresa al momento de cumplir con las disposiciones legales vigentes, iniciado con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), La Ley Federal del Trabajo(LFT), Ley del Seguro Social (LSS), y demás análogas.

Palabras clave: Previsión Social, Ley de Seguro Social, Criterios Normativos emitidos por el IMSS, en materia de re previsión social.

## **ABSTRACT**

The social welfare benefits are substantial part in the quality of life of every human being, who has had a productive career path, which is why this investigation begins with an analysis of the evolution of social security and reforms, aspiration all peoples of the world and in every age.

A conceptual framework is developed, and the legal rules governing the Contribution Base Salary (SBC), social security benefits and regulatory criteria issued by the Mexican Social Security Institute (IMSS) on social welfare.

To know the current situation of a salary the elements as SBC, a field study in which results are expected to test my hypothesis is done; Study subjects topics are related to: the nature of knowledge and a salary, knowledge of the legal framework governing the integration of SBC, the effects that a worker will receive a minimum wage without social welfare benefits and opportunity You have to enjoy greater benefits in the present or future for him and his family, knowledge of the provisions of the normative standards issued in 2014 by the IMSS on social security and the implications that may be exposed patterns or employers not to apply the provisions of its legislation.

As a result of the field study, a reality in which all workers receive additional benefits to their salary, including social security, manage to have a positive impact socially, which translates into a decent standard of living for him is demonstrated and his family, and the right to social security to protect him from unemployment, old age and disability, to rest, honest recreation and the use of their free time to benefit of their spiritual, cultural and physical improvement; where the pattern is the main actor, because it depends on the situation where workers are, as well as the status of your business when complying with legal provisions, which began with the Constitution of the United Mexican States (Constitution), The Federal Labor Law (LFT), Social Security Act (LSS), and other similar.

Keywords: Social Security, Social Security Act, Regulatory criteria issued by the IMSS, in terms of re welfare.

# ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	i
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	iii
II. JUSTIFICACIÓN.....	iv
III.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	v
<b>a. Objetivo general.....</b>	<b>v</b>
<b>b. Objetivos específicos .....</b>	<b>vi</b>
IV.PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	vi
<b>Pregunta de investigación objetivo general. ....</b>	<b>vi</b>
<b>Preguntas de investigación objetivos específicos. ....</b>	<b>vii</b>
V.HIPÓTESIS.....	vii
<b>VI. VARIABLES .....</b>	<b>viii</b>
<b>a. Variable independiente.....</b>	<b>viii</b>
<b>b. Variable dependiente .....</b>	<b>viii</b>
VI. DISEÑO METODOLÓGICO.....	ix
VII.ALCANCES Y LIMITACIONES.....	ix
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL.....	1
<b>1.1 Antecedentes históricos de la seguridad social en el mundo .....</b>	<b>1</b>
1.1.1 Aportación Otto Von Bismarck .....	3
1.1.2 Plan Beveridge.....	6
1.1.3 La Seguridad Social en México.....	13
1.1.4 Concepto de Previsión Social .....	15
<b>1.2 Antecedentes históricos de los sueldos.....</b>	<b>18</b>
1.2.1 Época precortesiana.....	18
1.2.2 Época colonial .....	19
1.2.3 La Independencia y la Reforma .....	20
1.2.4 La Revolución.....	20
CAPÍTULO II. EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN Y SUS NORMAS JURÍDICAS QUE LO REGULAN. ....	24
<b>2.1 Reconoce OIT avances de La Secretaría Del Trabajo Y Previsión Social.....</b>	<b>24</b>
<b>2.2 Conceptos de la Previsión Social .....</b>	<b>29</b>

<b>2.3 Marco Jurídico de la Previsión Social</b> .....	<b>31</b>
2.3.1 Constitucionalidad de la Previsión Social .....	31
2.3.2 Código Fiscal de la Federación y Previsión Social .....	32
2.3.3 Ley Federal del trabajo y la Previsión Social.....	33
2.3.4 Ley del Seguro Social y la Previsión Social.....	35
<b>2.4 Principios y Elementos de la Previsión Social</b> .....	<b>36</b>
2.4.1 Principios Fundamentales de las contribuciones de seguridad social .....	36
2.4.2 Elementos básicos de la previsión social .....	42
<b>2.5 Análisis del Salario Diario Integrado</b> .....	<b>47</b>
2.5.1 Salario diario Integrado .....	47
2.5.2 Parte fija y variable del salario diario integrado.....	52
2.5.3 Conceptos excluyentes como integrantes del salario Base de Cotización .....	59
<b>2.6 Facultades de la Dirección de Incorporación y Recaudación del Instituto Mexicano del Seguro Social</b> .....	<b>69</b>
2.6.1 Los Criterios Normativos 2014, en materia de previsión social .....	74
2.6.2 Los Criterios Normativos 2014, y la responsabilidad administrativa y financiera que tienen los patrones .....	79
2.6.3 Determinación del salario base de cotización, aplicando los criterios normativos del IMSS del 2014 en materia de previsión social.....	81
<b>CAPÍTULO III. INVESTIGACIÓN DE CAMPO PARA CONOCER EL IMPACTO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EJECUCIÓN DE LOS CRITERIOS NORMATIVOS 2014 EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL</b> .....	<b>91</b>
<b>3.1 Diseño de la metodología de investigación de campo</b> .....	<b>91</b>
3.1.1. Naturaleza y tipos de investigación .....	91
<b>3.2 La hipótesis y la operacionalización de las variables</b> .....	<b>93</b>
3.2.1 La hipótesis .....	93
3.2.2 Las variables .....	94
3.2.3 Operacionalización de las variables .....	96
<b>3.3 Procedimiento de recolección de datos</b> .....	<b>102</b>
3.3.1 Técnica de investigación de campo: La Entrevista.....	102
3.3.2 Población y Muestra .....	103
<b>3.4 instrumento de medición</b> .....	<b>105</b>
<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO</b> .....	<b>113</b>

<b>4.1 Sistematización de la información .....</b>	<b>113</b>
4.1.1 Matriz de codificación de los datos .....	114
4.1.2 Matriz de tabulación de los datos .....	115
<b>4.2 Interpretación de los resultados .....</b>	<b>117</b>
<b>4.3 Sistematización de los resultados por eje. ....</b>	<b>139</b>
<b>4.3 Análisis de los resultados: FODA .....</b>	<b>141</b>
CAPÍTULO V. PROPUESTA .....	147
<b>5.1. Propuesta.....</b>	<b>147</b>
<b>5.2. Recomendaciones y consideraciones finales .....</b>	<b>165</b>
CONCLUSIONES.....	168
BIBLIOGRAFÍA.....	178
ABREVIATURAS.....	182

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Ratificaciones del Convenio sobre la seguridad social (Norma mínima), 1952 (núm. 102) .....	11
Ilustración 2. Elementos de la previsión social .....	43
Ilustración 3. Análisis FODA. ....	142
Ilustración 4, "La propuesta, etapas de Capacitación directa a patronos o empleadores" .....	148

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Integración de un Salario Fijo.....	52
Tabla 2. Determinación del Factor de un Salario Fijo. ....	54
Tabla 3. Determinación de un Salario Variable .....	55
Tabla 4. Determinación de un Salario Mixto. ....	55
Tabla 5. Tablas del IMSS para el cálculo de Cuotas Obrero Patronales 2015.....	57
Tabla 6. Salarios Mínimos para el año 2015. ....	58
Tabla 7. Topes máximos salariales de cotización y aportación.....	59
Tabla 8. Percepciones que se excluyen de la integración del SBC .....	63
Tabla 9. Determinación del SBC, con un salario diario de \$400.00, prestaciones legales y de Previsión Social.....	82
Tabla 10. Determinación del SBC, con un Salario mínimo, prestaciones mínimas de ley y prestaciones de Previsión Social. ....	86
Tabla 11. Matriz de Operacionalización de las Variables.....	98
Tabla 12. Banco de preguntas.....	100
Tabla 13. Guión de la entrevista: "El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social" .....	108
Tabla 14. Matriz de codificación de respuestas.....	114
Tabla 15. Matriz de tabulación de respuestas. ....	116

Tabla 16. Matriz de sistematización de los resultados por eje. ....	140
Tabla 17. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). ....	151
Tabla 18. Sistema de Pensiones. ....	155
Tabla 19. Consecuencias por un Riesgo de Trabajo. ....	155
Tabla 20. Determinación de la Incapacidad Temporal (IT). ....	157
Tabla 21. Determinación de la Incapacidad Permanente Parcial. ....	157
Tabla 22. Determinación de la asignación familiar y ayuda asistencial, del padre del trabajador como dependiente económico. ....	158
Tabla 23. Importe Total de la Pensión por Riesgo de Trabajo con dictamen de Incapacidad Permanente Parcial valuada al 65%. ....	159
Tabla 24. Determinación del importe de pensión ocasionada por enfermedad profesional, con dictamen de Incapacidad Permanente Total. ....	160
Tabla 25. Calculo de Aguinaldo que corresponderá por tratarse de un trabajador pensionado por IPT. ....	161
Tabla 26. Determinación de factor para determinar pensión familiar. ....	162
Tabla 27. Determinación de pensión a familiares. ....	162
Tabla 28. Determinación nuevo factor, por fallecimiento de la madre. ....	163
Tabla 29. Reestructuración de Pensiones para los hijos. ....	164

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Impacto del SBC, cuando está integrado por percepciones de Previsión Social. ....	88
Gráfica 2. Edad. ....	117
Gráfica 3. Ítem 1 del Eje 2. ....	119
Gráfica 4. Ítem 2 del Eje 2. ....	120
Gráfica 5. Ítem 3 del Eje 2. ....	121
Gráfica 6. Ítem 4 del Eje 2. ....	122
Gráfica 7. Ítem 5 del Eje 2. ....	123

Gráfica 8. Ítem 8 del Eje 3. ....	124
Gráfica 9. Ítem 9 del Eje 3. ....	126
Gráfica 10. Ítem 10 del Eje 3. ....	127
Gráfica 11. Ítem 17 del Eje 6. ....	128
Gráfica 12. Ítem 18 del Eje 6. ....	129
Gráfica 13. Ítem 19 del Eje 6. ....	130
Gráfica 14. Ítem 20 del Eje 6. ....	131
Gráfica 15. Ítem 21 del Eje 6. ....	132
Gráfica 16. Ítem 22 del Eje 6. ....	134
Gráfica 17. Ítem 23 del Eje 6. ....	135
Gráfica 18. Ítem 24 del Eje 6. ....	136
Gráfica 19. Ítem 25 del Eje 6. ....	137
Gráfica 20. Resultado por eje. ....	139

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro del Marco jurídico de la Seguridad Social está regulada la Previsión Social, es una concepción amplia que permite el derecho a toda la población y una concepción más estrecha únicamente a los trabajadores<sup>1</sup> y tienen por objeto la protección de la población contra las contingencias que menoscaban su salud y su capacidad económica. En este trabajo de investigación el objetivo principal es conocer el impacto social que se origina cuando existe el otorgamiento de prestaciones de Previsión Social, que por derecho corresponde a los trabajadores, sin dejar de resaltar el impacto que tendrán los patrones desde el punto de vista financiero, administrativo y jurídico, al momento de erogar, estas prestaciones.

La Previsión social, al ser una institución jurídico-laboral exclusiva de los trabajadores, se identificó unida al derecho del trabajo y por ende, como un derecho de estos.

Considerando que es un derecho del trabajador, estar afiliado al IMSS entre otros beneficios como lo señala la Constitución Mexicana de 1917, como expreso de la voluntad popular establece en su título sexto del trabajo y de previsión social, artículo 123 fracción XXIX, que es el marco jurídico de la Seguridad Social que permite a los trabajadores la defensa de sus intereses y obliga al Estado a velar por su dignidad y su bienestar propio y de su familia.

El primer capítulo muestra el origen y evolución de la Previsión Social para conocer la esencia de este tipo de percepciones a favor de los trabajadores, la responsabilidad que alcanza a los patrones considerando la posición de cada

---

<sup>1</sup> Congreso de la Unión. ***Mexicano esta es tu Constitución***. Editorial Miguel Ángel Porrúa. México, 1993.

una de las partes, continuando con la parte teórica consistente en conceptos y fundamentos para conocer la Previsión Social desde el punto de vista doctrinario y legal. Por otra parte, es importante conocer la postura de la autoridad del IMSS ante el incumplimiento de este tipo de percepciones ya que algunos patrones con la finalidad no ver afectadas su situación financiera paga a sus trabajadores en efectivo o depositado a sus cuentas conceptos de previsión social que no son propiamente destinada a tal concepto y en este sentido el patrón está realizando una práctica indebida<sup>2</sup>, al no integrar estas partidas al SBC.

En el segundo capítulo se muestra el enfoque del Marco Jurídico del SBC y el derecho del trabajo, para conocer el marco conceptual y aplicación de acuerdo a las características de cada trabajador, considerando la diversidad de situaciones dentro de las relaciones laborales; por otro lado analizaremos las responsabilidades administrativas y financieras que tienen los patrones.

En el tercer capítulo, una vez analizado el marco jurídico, se enmarcan los alcances y limitaciones que tiene la previsión social para los trabajadores y con ello se diseña el instrumento de medición con el propósito de entrevistar a los expertos en el tema de Seguridad Social.

En el cuarto capítulo se interpretan los resultados obtenidos del instrumento de medición, aplicado en el tercer capítulo, utilizando gráficos y la elaboración de estadísticas. Asimismo, se realiza un análisis a través de la herramienta FODA.

En el quinto y último capítulo se diseña la propuesta, de acuerdo a los resultados obtenidos, con la elaboración de una estrategia de capacitación directa

---

<sup>2</sup>“Criterios normativos que determinan la integración al SBC de la previsión social, la alimentación y la habitación. Entérese en qué consisten”. Práctica Fiscal. 734 (2014): 11-16.

a patrones o empleadores, estructurada con información debidamente fundamentada y proporcionada de manera gratuita, adonde el objetivo principal es: “lograr que el patrón esté en condiciones de tomar decisiones encaminadas a beneficiar a sus trabajadores, entre los beneficios destacarían otorgar un salario justo, la afiliación al IMSS, otorgar prestaciones mayores a las de la ley y de previsión social, y en consecuencia realizar el cálculo del SBC conforme a las disposiciones legales vigentes, incluyendo los nuevos criterios normativos emitidos por el IMSS en 2014.

Las conclusiones, son consecuencia del trabajo de investigación teórico y de campo con el fin de fijar posturas generales de lo analizado en el presente trabajo de investigación.

## **II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Los salarios, son una pieza clave en la prestación de servicios subordinados así mismo son objeto de un régimen contributivo bastante amplio. El entendimiento del tratamiento fiscal que rige la Ley Federal de Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LInfonavit), Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) Resolución Miscelánea Fiscal, Compilación de Criterios Normativos<sup>3</sup>, Sistema de Administración Tributaria (SAT), así como reglamentos de los ordenamientos citados; en ocasiones no es tarea fácil.

---

<sup>3</sup> En el segundo semestre de 2014 el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) llevó a efectos la expedición de criterios normativos internos por parte del Director normativos internos por parte del Director de Incorporación Recaudación del IMSS para el acatamiento de sus órganos administrativos y operativos a nivel estatal regional y del DF, dando que en términos del artículo 35 del Código Fiscal de la Federación (CFF), los funcionarios pueden dar a conocer a las dependencias el criterio a seguir respecto a la aplicación de las disposiciones fiscales, sin que surjan obligaciones para los particulares y únicamente derivarán derechos de los mismos cuando se publiquen en el Diario Oficial de la Federación. (DOF).

Uno de los problemas que se presentan día a día en la práctica es la interpretación del concepto de Previsión Social y por ende su correcta aplicación y pago de los impuestos.

Mi tema de estudio está enfocado en los Criterios Normativos emitidos por el IMSS en materia de Previsión social, para el ejercicio 2014 y cuál es la implicación que tienen los trabajadores afiliados a este Instituto en lo que refiere a la integración Salarial, cuando éste recibe apoyos hechos en efectivo como concepto de previsión social, así mismo analizar la repercusión que esto tiene desde el punto de vista administrativo, legal y financiero para las empresas en materia de revisiones de gabinete y visitas domiciliarias.

## **II. JUSTIFICACIÓN**

Primeramente el objetivo de la investigación es para obtener el grado de Maestro en Contribuciones, aunado a ello se obtendrán los conocimientos científicos para elaborar investigaciones lo cual permitirá un mejor desarrollo personal y profesional al sustentar sobre bases objetivas los juicios profesionales que se emitan.

En segundo lugar lo que se pretende en esta investigación es demostrar que los nuevos Criterios Normativos emitidos por el IMSS impacta positivamente de manera social, si estos son aplicados como lo señala el ordenamiento legal del IMSS, y considerando que son derechos de los trabajadores como lo señala en primer lugar el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los señalados en la Ley Federal de Trabajo pues estos consagran las garantías a favor de los trabajadores. Así mismo el derecho laboral, como un cuerpo perfectamente organizado de normas jurídicas, tiene características que lo hacen único y diferente a los demás ordenamientos legales;

entre ellas desatan que: es un derecho social, está en constante expansión, tiene un mínimo de garantías, es irrenunciable y reivindica a la clase trabajadora.

En consecuencia no es más que aplicar correctamente la situación jurídica o de hecho para causar correctamente el SBC, y como resultado obtener un impacto social positivo en beneficio del trabajador y de igual forma, derivado de esta determinación por su parte los patrones pagarán lo correspondiente al IMSS. Cabe señalar que para el Estado las empresas por lo que se refiere al tema del SBC juegan un papel importante pues lo que buscan las autoridades del IMSS es precisamente que los contribuyentes no omitan el pago correcto de sus aportaciones.

Asimismo, se estará en la posibilidad de evitar repercusiones como sanciones, revisiones de gabinete, visitas domiciliarias, entre otros por parte del IMSS.

### **III.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **a. Objetivo general**

Demostrar que la determinación del Salario Base de Cotización, con base en los nuevos Criterios Normativos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social impactan socialmente de manera positiva a los trabajadores que se encuentran afiliados a dicho Instituto.

## **b. Objetivos específicos**

1. Conocer los antecedentes y evolución de Previsión Social y las Normas Jurídicas que la regulan.
2. Analizar los Salarios Base de Cotización con fundamento a las normas jurídicas que regulan el derecho laboral.
3. Conocer la opinión de expertos en el tema de seguridad social, acerca de la situación actual de los trabajadores afiliados al IMSS sobre su Salario Base de Cotización, a través de la investigación de campo.
4. Interpretar los resultados obtenidos del estudio de campo sobre el Salario Base de Cotización para determinar impacto social positivo en los trabajadores.
5. Diseñar estrategias y alternativas de solución para realizar la integración correcta del Salario Base de Cotización, sobre los apoyos hechos en efectivo y nominados con el rubro de Previsión Social.

## **IV.PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

### **Pregunta de investigación objetivo general.**

¿Cómo demostrar que la Determinación del Salario Base de Cotización, con base en los nuevos Criterios Normativos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro social impacta socialmente de manera positiva a los trabajadores que se encuentran afiliados a dicho Instituto?

## **Preguntas de investigación objetivos específicos.**

1. ¿Cuáles son los antecedentes y evolución de la Previsión Social y las Normas Jurídicas que lo regulan?
2. ¿Como se debe realizar el cálculo del Salarios Base de Cotización con fundamento a las normas jurídicas que regulan el derecho laboral?
3. ¿Qué metodología se aplicará para conocer la opinión de expertos en el tema de seguridad social, acerca de la situación actual de los trabajadores afiliados al IMSS sobre su Salario Base de Cotización?
4. ¿Qué impacto tienen los resultados obtenidos del estudio de campo sobre el Salario Base de Cotización de los trabajadores?
5. ¿Qué estrategias y alternativas de solución se dará para realizar la integración del Salario Base de Cotización, sobre los apoyos hechos a los trabajadores, en efectivo y nominados con el rubro de Previsión Social.

## **V.HIPÓTESIS**

Si se calcula el Salario Base de Cotización con base en los Criterios Normativos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de Previsión Social, a través de estrategias y alternativas de solución, impactará de manera positiva a los trabajadores.

## **VI. VARIABLES**

### **a. Variable independiente**

Los Criterios Normativos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de Previsión Social.

### **b. Variable dependiente**

Metodología para analizar los derechos del trabajador en relación a la seguridad social.

Metodología para analizar el ordenamiento legal para los criterios normativos emitidos por el IMSS en el año 2014, en materia de previsión social.

Metodología para analizar los tipos de salarios para un trabajador, sujeto a una relación laboral.

Metodología para analizar al Salario Base de Cotización.

Metodología para analizar las Prestaciones de Previsión Social y el impacto social positivo en el trabajador al momento de considerar los Criterios normativos del IMSS de 2014.

## **VI. DISEÑO METODOLÓGICO**

La presente investigación se realizará partiendo de la recopilación de información documental para sustentar los primeros dos capítulos, para ello se llevará a cabo una investigación de tipo exploratoria, utilizando el método analítico, ya que se hará una revisión de los antecedentes y evolución de la Previsión Social.

Enseguida la investigación será de campo con lo que se conocerá a través de un instrumento de medición la realidad de las percepciones de Previsión Social. Los medios o herramientas para obtener la información serán mediante entrevista y planteamiento directo de los puntos que se requieren obtener.

## **VII. ALCANCES Y LIMITACIONES**

Por lo que se refiere a la parte teórica, se obtendrá la información de las fuentes del derecho laboral considerando en primer lugar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de Trabajo, el Reglamento de la Ley Federal de Trabajo (RLFT) y los tratados Internacionales; todos vigentes para 2015.

Por lo que se refiere a la investigación de campo, se entrevistarán a expertos en la materia de Seguridad Social, para recopilar los criterios que estos consideran acerca del tema de Previsión Social y el impacto social de los trabajadores, los puntos a considerar en esta investigación son entre otros: el derecho a la seguridad social, la previsión social, las percepciones en efectivo y si éstas están nominadas bajo cualquier concepto de prestaciones de Previsión Social y los cálculos apegándose a las fuentes del derecho laboral y a los nuevos Criterios Normativos de 2014, emitidos por el IMSS y así se estará en la posibilidad de comprobar mi hipótesis.

Las posibles limitaciones será la conciliación de opiniones de los expertos respecto de cada una de las interrogantes, sin embargo, todas y cada una de las interrogantes se consideraran partiendo de fundamentos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

# **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA PREVISIÓN SOCIAL**

En este capítulo se analizan los antecedentes y evolución de la previsión social en el mundo, desde épocas antiguas hasta nuestros días, la cual ha alcanzado un grado enorme de desarrollo a favor de la clase trabajadora.

## **1.1 Antecedentes históricos de la seguridad social en el mundo**

El origen de la previsión social tiene sus raíces desde el inicio de la humanidad hasta la actualidad, desde entonces el ser humano vive en constante inseguridad. Sus bases se gestaron a partir de la asistencia social, previsión social y seguro social.

El deseo de seguridad surgió desde las culturas antiguas, por ejemplo en Egipto se crearon instituciones de defensa y ayuda mutua en caso de enfermedades, este servicio era financiado por un impuesto especial. En Babilonia se obligaba a los patrones a pagar cierta cantidad de honorarios para pagar al médico que atendía a sus esclavos. En Grecia los empleados que tenían alguna discapacidad para cubrir sus necesidades, eran apoyados y los hijos de padres percidos en defensa del Estado también eran apoyados.

En Roma surgen las asociaciones de artesanos, para apoyos mutuos, religiosos. Las guildas, oriundas de Escandinavia y extendidas en Gran Bretaña, los países del cercano y medio oriente se originaron los Wakouf; todas con la misma ideología de solidaridad y ayuda mutua.

La preocupación de la seguridad, también abarco a una determinada colectividad y estuvo presente en las antiguas culturas americanas como ejemplo el imperio del Tahuantinsuyo de los incas<sup>4</sup>, ellos apoyaban a todos los seres humanos incas, propiciando el derecho a la vida mediante la satisfacción primordial de alimentación, vestido, vivienda y salud.

Así podemos vislumbrar que desde las antiguas épocas ya estaba presente las colectividades humanas, como la indigencia, la enfermedad y en general lo que ahora conocemos como riesgos y contingencias sociales, a las que fueron ideando los mecanismos para ir disminuyendo los infortunios hasta donde les era posible.

Al surgimiento de la revolución industrial, el trabajador se encontraba en total desamparo ante sueldos miserables, sin protección de posibles riesgos de trabajo y contingencias sociales, los cuales tenía que aceptar ante tanta miseria que se vivía desde ese entonces. Y al verse en lamentable situación tuvieron que trabajar sus mujeres y sus hijos menores, estas aportaciones familiares fueron insuficientes para cubrir gastos de enfermedad y accidentes de trabajo. Y hasta entonces surgen sistemas iniciales de protección, como el ahorro privado<sup>5</sup>, la mutualidad<sup>6</sup>, el seguro privado, la responsabilidad civil<sup>7</sup> y la asistencia pública<sup>8</sup>. Pero estos sistemas resultaron insuficientes para dar solución integral a los

---

<sup>4</sup>Nugent, Ricardo. **Estudios de derecho del trabajo y de la Seguridad Social**. Lima: Fondo Editorial, 2006.

<sup>5</sup> Este se da cuando una persona reserva parte de sus ingresos ordinarios, y renuncia a determinadas satisfacciones inmediatas.

<sup>6</sup> Sistema de ayuda mutua, y este se otorgaba a través de asociaciones entre miembros de determinadas colectividades. Y asumía ciertos riesgos y contingencias sociales, ejemplo la vejez, invalidez, enfermedad y muerte.

<sup>7</sup> Se da a través de un contrato de derecho privado, con la finalidad de asegurar a un trabajador contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

<sup>8</sup> Está estaba encaminada a solucionar problemas de la indigencia. A través de instituciones de asistencia pública, como hospitales, hospicios y asilos de ancianos a cargo del Estado.

riesgos y contingencias sociales. Y Un primer paso en este sentido fue el seguro social obligatorio, creado, dirigido y controlado por el Estado.

### **1.1.1 Aportación Otto Von Bismarck**

Fue Alemania la que dio inicio a una segunda etapa de la evolución histórica de la seguridad social, a través de la obra de Bismarck, logra la aprobación de las primeras leyes de seguros para los trabajadores que sufren accidentes en horarios de trabajo, a través de un proyecto de seguro obligatorio contra accidentes y enfermedades, que alcanzó consagración legislativa el 15 de julio de 1883<sup>9</sup>.

Este proyecto realizado por el también llamado Canciller de hierro Bismarck, sobre seguro contra accidentes de trabajo, en su momento fue impugnado por el Reichstag, por considerarla que no era posible financiar parcialmente a los trabajadores y consideraba que el riesgo lo provocaban ellos, y por consiguiente ellos debían pagar las cotizaciones. Y finalmente en 1884 es aprobado este proyecto.

Y así en 1889 se aprueba la Ley del Seguro de Vejez e Invalidez y hasta 1901 el Código de Seguros Sociales único en su género. El Seguro de salud y maternidad estaba a cargo de las cajas de ayuda mutua, la de Accidentes de trabajo, a las asociaciones de empleadores y la de Seguro de pensiones, a las autoridades provinciales representadas por el Estado, empleadores y los trabajadores.

---

<sup>9</sup> Nugent, Ricardo. **Estudios de derecho del trabajo y de la Seguridad Social**. Lima: Fondo Editorial, 2006.

El objetivo principal de Bismarck era crear una figura de un Estado paternalista a través del Sistema Nacional de Seguridad Social que resultara atractivo para los trabajadores, para él era muy importante mantener unidad social entre el estado y la sociedad y lo lograría creando vínculos de obligaciones.

Crea un programa en el cual abarcaba a los trabajadores industriales, estaba contemplado otorgarles servicios médicos, ayuda económica cuando éste se enfermera o se diera un accidente de trabajo, y el Estado no tendría ninguna carga financiera ya que el patrón cubriría las dos terceras partes y el resto sería pagada por el trabajador, pero este resultado muy limitado pues solo abarcaba a una clase trabajadora y lo que él pretendía era influir socialmente sobre los trabajadores que cada día sumaban fuerza y se convertían en una amenaza social.

Sin embargo al constituirse el Primer Sistema Estatal de Políticas Sociales el Estado recupera control sobre la clase trabajadora.

Este sistema se convierte en el primer modelo del estado de bienestar social en el mundo y es copiado por los demás países europeos, este modelo tiene mucha relevancia en el cálculo de pensiones y subsidios obtenidos de acuerdo al sueldo obtenido por el trabajador y se desprenden las siguientes características fundamentales:

1. Administración de los recursos por entidades autónomas de cada ente territorial.

2. Afiliación obligatoria para trabajadores dependientes.
3. Contribución tripartita para sostenimiento de las instituciones y pago de los riesgos.

Y de esta manera los seguros sociales establecidos en Alemania fueron inspiración de otros países con un modelo similar por ejemplo: el caso de Bélgica en 1894, Noruega en 1909, Gran Bretaña aprobando la primera Ley de Seguro Nacional de Salud, Rusia en 1917 con el primer sistema soviético sanitario de salud, Japón en 1922 se convierte en el primer país del continente asiático en ofrecer servicios de salud a trabajadores contratados, e instaurar un sistema de pensiones e incapacidad, Nueva Zelanda en 1938 se promulgó la Ley de Seguridad Social<sup>10</sup>, y tuvo influencia decisiva en la legislación mundial sobre la materia, pues contenía novedosos principios, ya que en esta se proyectaba el cuidado del trabajador a la sociedad entera y dejaría de tener el concepto de asistencia pública.

Correspondió a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informar de tan importante normativa, por contener el mejor de los textos en referencia a la seguridad social. Y así la expresión de “seguridad social”, con el contenido señalado, quedó sancionada con alcance mundial en la Carta del Atlántico de 14 de agosto de 1941 y en la Declaración de Washington de 1942, en las cuales se proclamaba que “Todas las naciones tienen el deber de colaborar en el campo económico social, a fin de garantizar a sus ciudadanos las mejores condiciones de trabajo, de progreso económico y de seguridad social”.

---

<sup>10</sup> Nugent, Ricardo. **Estudios de derecho del trabajo y de la Seguridad Social**. Lima: Fondo Editorial, 2006.

Así en septiembre de 1942 se celebra la Primera Conferencia Internacional de Seguridad Social en Santiago de Chile, la llamaron “Declaración de Santiago de Chile” dividida en cuatro partes, relativas respectivamente a “Seguridad Social y Económica,” “Seguro Social,” “Un Programa Continental,” y “Una Aspiración Mundial” a la paz y a la solidaridad universal en la conquista del bienestar de los pueblos<sup>11</sup>. En esta conferencia también se Aprobaron catorce resoluciones, sobre los temas indicados a continuación: 1.- generalización del seguro social; 2.- campo de aplicación y objetivo del seguro social; 3.- ampliación del seguro social a los trabajadores agrícolas, servidores domésticos y trabajadores independientes; 4.- ampliación del seguro social a los trabajadores intelectuales; 5.- seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; 6.- eficacia y economía de las prestaciones médicas y farmacéuticas del seguro de enfermedad; 7.- seguro de invalidez; 8.- participación de patronos y de obreros en la administración del seguro social; 9.- mantenimiento de los derechos de seguro de las personas movilizadas; 10.- coordinación funcional de los organismos de política social; 11.- organización financiera del seguro social; 12.- unificación de informaciones bioestadísticas; 13.- protección a la maternidad, a la infancia y a la adolescencia; 14.- coordinación de la asistencia social con el seguro social que cada país debe crear, mantener y acrecentar el valor intelectual, moral y físico de sus generaciones venideras y sostener a las generaciones eliminadas de la vida productiva.

### **1.1.2 Plan Beveridge**

También colaboro en la difusión de la expresión “seguridad social” y a estructurar un sistema mucho más avanzado sobre sus alcances y contenido, el economista

---

<sup>11</sup> Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social. dipublico.org, Derecho Internacional. Consultado el 02 de Junio de 2015 < <http://www.dipublico.org/101526/primera-conferencia-interamericana-de-seguridad-social-santiago-de-chile-10-16-de-septiembre-1942/> >

inglés William Beveridge, en su famoso informe Social Insurance and Allied Service, hecho publicado el 20 de noviembre de 1972<sup>12</sup>, y señalaba lo siguiente, aquí se utiliza el término seguridad social para indicar a la seguridad de que unos ingresos reemplazarán a las ganancias cuando éstas hayan sido interrumpidas por el desempleo, la enfermedad o el accidente, proveerán para el retiro ocasionando por la edad, proveerán contra la pérdida de sostén material debido a la muerte de otra persona y harán frente a los gastos excepcionales, como los que están relacionados con el nacimiento, la muerte o el matrimonio. Seguridad social significa primordialmente la seguridad de los ingresos hasta un mínimo, pero la previsión de unos ingresos debe estar asociada con el tratamiento destinado a hacer que la interrupción de las ganancias tenga el final más rápido posible.

Beveridge considera que no se podía plantear ningún sistema de seguridad social satisfactorio, sin considerar tres puntos importantes para él:

1. Asignaciones por hijos hasta la edad de 15 años o hasta los 16 si están en una educación a tiempo completo.
2. Servicio de salud y rehabilitación universales, la cura de la enfermedad y la restauración de la capacidad de trabajo, disponibles para todos los miembros de la comunidad y
3. Mantenimiento del empleo y evitar el desempleo masivo.

Asimismo combina tres métodos distintos, para estos tres puntos a considerar y son:

- A) Seguro social para necesidades básicas
- B) Asistencia nacional para los casos especiales.

---

<sup>12</sup> Nugent, Ricardo. **Estudios de derecho del trabajo y de la Seguridad Social**. Lima: Fondo Editorial, 2006.

C) Seguro voluntario para las adiciones a las provisiones básicas.

Como principios del seguro social señala los siguientes:

1. Tipo fijo de prestación de subsistencia
2. Tipo fijo de cotización
3. Unificación de la responsabilidad administrativa
4. Clasificación.

Beveridge considera cinco puntos gigantes que impiden la reconstrucción de los Estados y elabora un plan para combatir a estos que son: la indigencia, la enfermedad, la ignorancia, la suciedad y la ociosidad, considerando que llevaría a la práctica los principios proclamados en la Carta del Atlántico. Para ello lleva a cabo un estudio de distintos seguros y organismos existentes en Inglaterra, integrándolo en un sistema que se integra de la siguiente manera:

- a). El seguro nacional, de amparo a la enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte.
- b). Los seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c). El Servicio Nacional de Salud.
- d). El régimen de asignaciones familiares.
- e). Régimen de asistencia nacional para personas menesterosas que no están aseguradas y por consiguiente no aportan suma alguna.

Este informe tuvo favorable repercusión y a nivel constitucional como legislativo ya se habían establecido regímenes de seguros sociales y de seguridad social. Pero su ejemplo se extendió muy rápido a través de difusión de planes y programas a los diferentes organismos internacionales, como por ejemplo:

- Estados Unidos con el Plan Wagner-Murray en el año 1943.  
Intenta unificar el seguro social con la asistencia social.
- Canadá con el Plan Marsh, considera dos clases de riesgos, los riesgos universales y los riesgos de suspensión de ganancias.
- Filadelfia, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 10 de mayo de 1944, ella convoca a adecuar los planes y programas de las organizaciones a las nuevas exigencias sociales producidas en el mundo.
- Francia, con el Plan de Seguridad Social de 1946, siguiendo con el plan de Beveridge propiciaba la extensión de la seguridad social a toda la población, y recomendaba una serie reformas encaminadas a la unidad y democratización de la gestión, la redistribución de la renta y a la individualidad de las prestaciones, entre otras de trascendental importancia.

No obstante con ese mismo espíritu de cambios trascendentales, en la Asamblea General de las Naciones Unidas, celebrada el 10 de diciembre de 1948, se adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Artículo 22 recomienda: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada estado, la

satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”<sup>13</sup>

Y así en la reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resuelve otorgar las recomendaciones de la Declaración de Filadelfia, en forma de Convenio y surge, en el año de 1952, el Convenio 102, conocido por la Norma Mínima de Seguridad Social, se trata del único convenio internacional que define las nueve ramas de la seguridad social, contra consecuencias de los diversos riesgos sociales como la enfermedad, el desempleo, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, las cargas de familia, la vejez, la invalidez y el fallecimiento del sostén de la familia; “establece normas mínimas para cada una de ellas, y enuncia principios para la sostenibilidad y buena gobernanza de dichos sistemas. Otro rasgo importante de este Convenio es la inclusión de cláusulas de flexibilidad que permiten a los Estados Miembros ratificantes aceptar por lo menos tres de las nueve ramas de la seguridad social, incluyendo por lo menos una de las tres que cubren una contingencia o desempleo de larga duración, de modo que el mayor número posible de países puedan cumplir los requisitos que en él se establecen”.<sup>14</sup>

Los convenios de la OIT suele medirse mediante la tasa de ratificaciones. Hasta la fecha, el Convenio núm. 102 ha sido ratificado por 47 Estados Miembros de la OIT, ver siguiente tabla, uno de los más recientes es Brasil, Bulgaria, Rumania y Uruguay. Algunos gobiernos (por ejemplo el de Argentina) han señalado que ya iniciaron el proceso de ratificación a nivel nacional; otros países

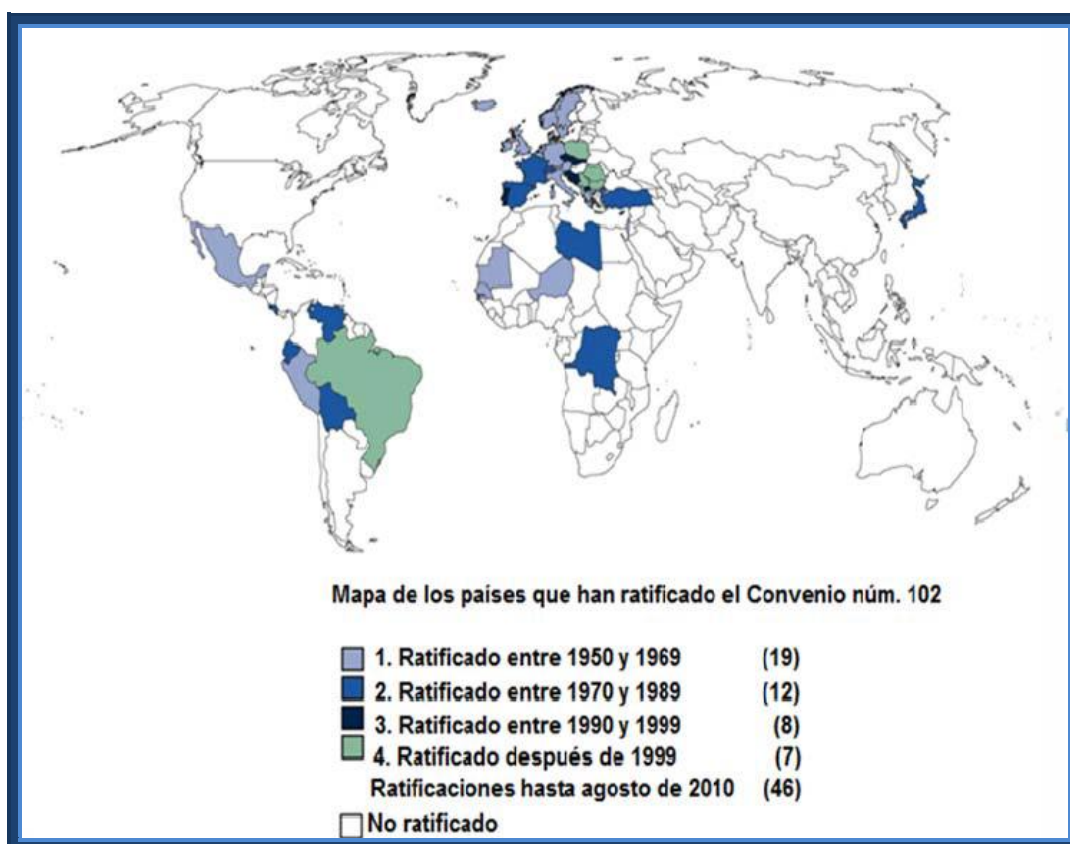
---

<sup>13</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos. Derechoshumanos.net. Consultado el 02 de junio de 2015<<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm#A22>>

<sup>14</sup> Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Conferencia Internacional del Trabajo, 100.a reunión, 2011, Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa (Discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa, 2011). Primera edición 2011. 03 junio 2015 <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_154235.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154235.pdf)>

han solicitado recientemente asistencia de la OIT con miras a su ratificación (China, Honduras, Mongolia y Paraguay); otros han manifestado un gran interés en su posible ratificación o en la ratificación de normas de seguridad social más exigentes (República de Corea).<sup>15</sup>

**Ilustración 1. Ratificaciones del Convenio sobre la seguridad social (Norma mínima), 1952 (núm. 102)**



**Fuente: OIT, ILOLEX, noviembre de 2010.**

<sup>15</sup>Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Conferencia Internacional del Trabajo, 100.a reunión, 2011, Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa (Discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa, 2011). Primera edición 2011. 03 junio 2015  
<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_154235.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154235.pdf)>

Esta norma considera objetivos de acción protectora integral y los podían llevar a cabo tanto países altamente desarrollados como en proceso de desarrollo. Estos objetivos son acogidos posteriormente en la Carta Social Europea el 18 de octubre de 1961; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas del 16 de noviembre de 1966; en la convención Americana de Derechos Humanos del 22 de noviembre de 1969; y en las Declaraciones Iberoamericanas de Seguridad social buenos Aires, 1972 y Panamá, 1976. Hechos muy importantes en el cual quedó nítidamente establecido que el hombre, por el solo hecho de su condición, tiene derecho a la seguridad social, entendiéndose este tendría una cobertura total de los riesgos y contingencias y además una garantía plena de su desarrollo pleno de su personalidad.

En septiembre de 1966, la VIII Conferencia de Estados Americanos, países miembros de la OIT, adoptaron lo que se llama la Declaración de Seguridad Social de las Américas, en Ottawa, y señala: La seguridad social deberá ser un instrumento de auténtica política social para garantizar un equilibrado desarrollo social y económico y una distribución equitativa de la renta nacional<sup>16</sup>. Tiene función política-económica y revaloriza los recursos humanos y el trabajo del individuo que es la mayor riqueza de las naciones.

Por último quiero comentar que la expresión “seguridad social” es una denominación que utilizan a nivel nacional los institutos sobre la materia. Y en el plano internacional han hecho lo propio diversos organismos, como la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, la Asociación Internacional de Seguridad Social y el Comité Interamericano de Seguridad Social.

---

<sup>16</sup> El Programa Ottawa de Seguridad Social para las Américas. Adoptado por la octava conferencia de Estados de América Miembros de la Organización Internacional del trabajo. Ottawa, 12-23 de septiembre de 1966. (RECEIVED, 23 noviembre 2005, International Labour Office, ILO-INFORM-BIT) Consultado el 2 de junio de 2015 < [http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1966/66B09\\_212\\_span.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1966/66B09_212_span.pdf) >

### **1.1.3 La Seguridad Social en México**

La previsión social va teniendo constantes variaciones de acuerdo a las condiciones y circunstancias de la época y dependerán de la intensidad de la política social que persiga el Estado.

México tuvo el privilegio de promulgar en 1917, la primera Constitución social del siglo XX que contiene un programa de previsión social, y se encuentra en el artículo 123 constitucional; este hecho, a consecuencia de la revolución agrarista de 1910, y de esta manera se anticipó a la Constitución Alemana de Weimar de 1919, y también a la de España de 1931 y en la actualidad algunas constituciones Europeas y todas las americanas siguieron el ejemplo y también contienen normas expresas sobre seguridad social.

El contenido del Artículo 123 de la Constitución Mexicana, ampara prácticamente la totalidad de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores asalariados de los sectores público y privado a través de una amplia cobertura de beneficios que comprenden los seguros de invalidez, de vejez, y de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes profesionales, servicios de guarderías y de otra clase de beneficios para el bienestar individual y familiar, así como el derecho a contar con una vivienda digna.

La Seguridad Social en México siguió una lucha incesante desde 1942, y ese año el Congreso de la Unión aprueba un Decreto de Ley del Seguro Social

que reglamento la fracción XXIX del Art. 123 Constitucional, dando lugar a que en enero de 1943 se expida la Ley del Seguro Social que da lugar en 1944 al surgimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social, encaminado a la protección de los trabajadores asalariados del sector formal de la economía. Enseguida a este, en el año de 1959 se expide la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE), exclusivamente para proteger a los trabajadores del sector público.

Los años setenta se caracterizaron por fortalecer el seguro social como carácter integral y de esta manera en el año 1972 se crea el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), y de esta manera se concreta el derecho de los trabajadores asalariados del sector privado y público al contar con una vivienda digna y decorosa, que lo prevé el artículo 123 Constitucional.

En marzo de 1973 se aprueba por el Congreso de la Unión y se publica una nueva Ley del Seguro Social que dispone importantes cambios y adiciones a los ya existentes, pues no solo abarca el concepto laboral sino por el contrario, aplicaba los beneficios sociales del régimen obligatorio y una cobertura que ahora incluiría también a los trabajadores ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios, entre otros aspectos la creación del Seguro de Guarderías para apoyar a las madres trabajadoras.

Y de esta manera para el año de 1973 a 1996, México aceleradamente paso a una etapa de modernización y el país paso de un Estado rural a una Nación urbanizada; los servicios de seguridad social se extendieron a una mayor parte de la población.

En pocas palabras, México era un país completamente distinto al que existía antes de que existiera la seguridad social. Ahora los trabajadores están beneficiados bajo un principio de equidad y universalidad, eficiencia y solidaridad. Pero teniendo la firme convicción que falta mucho más por hacer, en beneficio de la clase trabajadora, afiliada a la seguridad social.

#### **1.1.4 Concepto de Previsión Social**

El Concepto de Previsión social, aparece en el último tercio del siglo XIX y se colocó en la cúspide de la evolución de las primeras medidas de protección como ayuda mutua, caridad, beneficencia pública, ahorro y seguro privado, es decir, en oposición a la previsión individual. Su origen o nacimiento fue para abordar las necesidades más apremiantes de la clase obrera en las primeras épocas de la sociedad industrial, en la previsión social se previeron los riesgos más inmediatos que pudieran afectar a la vida y a la capacidad del trabajador por ejemplo: accidentes y enfermedades de trabajo, invalidez, vejez y muerte.

La previsión social es un derecho de los trabajadores, es una contraprestación que les pertenece a cambio de su energía en su trabajo que desarrollan día a día, y es un derecho igual a como si se tratase de su salario

Es por ello que hay que considerar cuatro puntos principales de la previsión social, en primer término se considera como un derecho del trabajo; es un derecho humano para el trabajador ya que la vida de la sociedad debe fincarse sobre el trabajo de los hombres, por ende las necesidades del trabajador no son solamente de presente sino del futuro, es decir cuando niño se reclama una preparación adecuada o cuando la adversidad o la vejez impiden continuar ya en

su trabajo, entonces el derecho de trabajo debe atender cualquier momento del hombre, de no ser así sería incompleto.

En segundo término, desde el punto de vista del nuevo concepto de la sociedad y de la solidaridad, adonde la idea individualista de la sociedad pierde terreno en beneficio de la vieja idea aristotélica de la polis. La sociedad no es creación artificial de los hombres, no es un agrupamiento en el que cada persona deba perseguir, sin consideración a los demás, su propio interés, sino un organismo natural. Cuyas leyes primordiales son la ayuda, la solidaridad y la cooperación, y así la sociedad debe exigir de sus hombres que trabajan, pero, solo a cambio de su trabajo, les ha de asegurar a estos el presente y el futuro; este derecho no debe limitarse a ser la norma que regule la coexistencia, sino que ha de promover la cooperación y la ayuda; de esta manera cuando el hombre cumple con sus deberes, la sociedad debe de ser responsable de su presente y de su futuro.

Como tercer término, el cambio que lleva a cabo la empresa, dejar a tras la percepción del viejo capitalismo adonde se concibió a la empresa como el reino absoluto del empresario, quien en razón de su derecho de propiedad y de los contratos de trabajo, ejerció un dominio pleno sobre los trabajadores, adonde solo tenían derechos estrictamente derivados en su contrato de trabajo, a su duración y prestaciones reducidas; el cambio, la empresa moderna en el cual el trabajo y el capital tienen derechos propios, es decir la empresa tiene que producir lo necesario para formar un fondo de reserva que permita al empresario reparar y reponer la maquinaria y con mayor razón proteger al factor humano, que ha de asegurar al trabajador en su presente y futuro.

Y por último el derecho del trabajo transformado en haz de las garantías sociales, en beneficio del trabajador, este impuso, como una de sus partes, la previsión social y no ocurrencia o por capricho, sino porque es la única fuente de donde puede surgir la seguridad del futuro del trabajador de una empresa, pues el trabajador no tiene otro ingreso que el salario, y en consecuencia proyectado en un futuro como previsión social.

Mario de la Cueva definió a la previsión social como “el apoyo económico otorgado a los trabajadores así como a sus familias en caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios”, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, vejez o fallecimiento. De la Cueva agregó que bajo esta figura el trabajo adquirió su más alta dimensión, proyectada en dos momentos sucesivos de la vida: primeramente es la fuente humana del salario, cuya misión consiste en asegurar al trabajador una existencia diaria decorosa y, en segundo momento, es el motor de la asignaciones del futuro, cuando la actividad presente se torna difícil o imposible.

Previsión social, como una institución jurídico-laboral exclusivamente de los trabajadores, se identificó unida al derecho del trabajo y, por ende, como un derecho de estos<sup>17</sup>. Posteriormente fue superada por una forma más evolucionada de protección, la seguridad social. Ésta comprendió no sólo a otros grupos profesionales, sino también a sectores no regularmente insertos en el mercado de trabajo, con el propósito de corregir las desigualdades y redistribuir la renta, independiente del salario, en atención a una necesidad del ciudadano. Ambas constituyen modalidades específicas de la protección social genérica.

---

<sup>17</sup> Cueva, Mario de la. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, 3ª. ed. Editorial Porrúa. México, 1984.

En el derecho mexicano, la previsión social emanó como un capítulo del derecho laboral y complementario del derecho individual del trabajo como se corrobora en el apartado del artículo 123 Constitucional: “Del trabajo y la previsión social”. No obstante, el concepto no fue definido en dicho artículo y tampoco en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, las dos disposiciones comprenden contenidos de ésta, aunque sin agotarlos.

## **1.2 Antecedentes históricos de los sueldos**

### **1.2.1 Época precortesiana**

Esta época se origina en los pueblos mesoamericanos hasta el descubrimiento de América por Cristóbal Colón y a la posterior conquista de México por Hernán Cortés.

El año de 1325 con la presencia de los aztecas, integrado por los mexicas, grupo de origen chichimeca, surgen las agrupaciones en las comunidades de los calpulli. Esta época se caracteriza por la fuerza de trabajo y la organización social, los miembros de los calpulli, integrados por familias emparentadas con un antepasado común, tenían sus propios dioses, unidades militares y tierras en propiedad colectiva, eran familias enteras que se dedicaban a una misma profesión u oficio, como son la agricultura, la caza de aves, de pescadores, de artesanos y de comerciantes, ellos pagaban sus impuestos al Estado con entrega de bienes para el cual trabajaban arduamente en sus tierras de cultivo colectivo.

La retribución o pago no les era otorgado en efectivo, los calpulli recibían un pago en especie y era entregado proporcionalmente de acuerdo al trabajo que realizaban. Así que en esta época no podemos hablar de un salario a cambio de su trabajo, solo se les proporcionaba a los jefes de familia alimento, vestido y tierras para su labor. Por tanto la característica de su economía se manejaba a través del trueque que era su principal instrumento de comercio.

### **1.2.2 Época colonial**

En la época de la colonia se ordenaba que cuando se ocupara a los indios para trabajos en las minas, se les pagaban por destajo y no por jornal. Desde entonces surge tal vez la idea del salario mínimo, ya que este se les tenía que otorgar para que les alcanzara para mantenerse, él y su familia para vivir cómodamente y para ahorrar para otras necesidades.

Para los años de 1575 a 1600 surge un cambio significativo en el salario de los indios, de manera que les fue aumentado a los peones, de medio real a un real; y en particular a los oficiales como: albañiles, carpinteros, herreros u otros oficios su incremento fue hasta dos reales.

Más tarde se convertirían en peones, pero su situación no cambió pues su realidad era la servidumbre, y su salario no pasaba de dos reales que apenas alcanzaba para subsistir, las jornadas de trabajo eran de 12 horas diarias y como un apoyo aparente les prestaban 20 pesos anuales que nunca terminaban de pagar y prácticamente vendían su vida. No obstante esta situación era permitida, y en algunos lugares de las haciendas tenían una especie de cárcel llamada

tlapizquera, en este lugar cuidaban y vigilaban a los peones para que estos no pudieran tener la posibilidad de buscar un trabajo mejor remunerado.

Para el siglo XVII se dieron cambios para los peones de minas, uno de ellos fue su salario de dos a cuatro reales diarios y el beneficio de pertenecer a un partido que consistía trabajar más tiempo después de cumplir su jornada de 12 horas y así poder obtener una parte del metal extraído. Pero en 1770 se suprimen definitivamente los partidos, y surge un descontento por parte de los mineros y se originan tumultos y sublevaciones.

### **1.2.3 La Independencia y la Reforma**

En esta época, existió aun la diferencia entre salarios de los llamados peones y jornaleros, clasificados estos por un grado de capacitación u oficio.

Para mediados del siglo XIX, se dan la remuneraciones que consiste en el pago atreves de una clasificación de sueldos por tipo de oficio que equivaldría de 2 hasta 2800 reales diarios.

### **1.2.4 La Revolución**

Para finales del siglo XIX, surgen un incremento en la actividad industrial a través de las fábricas textiles, sigue dándose el trueque, se implementa el sistema de tienda de raya en la que se proporcionaba a los trabajadores productos para su consumo; y el día de pago les descontaban sus deudas, también se vivían los

malos tratos y salarios mal pagados, pero a pesar de esta situación los trabajadores asistían a las fabricas a prestar sus servicios como artesanos y campesinos.

En esta época, se presentan modificaciones trascendentales respecto de un salario mínimo, siendo la Ley del Trabajo del estado de Yucatán en 1915, hecho importante desde el punto de vista social y económico. A través de los artículos 84 y 85, que a la letra dicen:

“El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesita un individuo de capacidad productiva media para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación y vestido”

“Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual, sino del que se necesita para colocarse en condición mejor de la que ahora se ha vivido”.

Así que esta situación dio la posibilidad de un cambio de vida al trabajador, pues significo un importante elemento en la redistribución del ingreso. Situación que origino un incremento de obreros en las fábricas textiles que en cualquier otra industria.

Los primeros antecedentes en México del salario mínimo se da en esta época y se establecen en la legislación estatal de Veracruz, en 1914, en Jalisco y Yucatán en 1915; en ambas leyes hacían alusión al salario mínimo que permitiera

al trabajador sostener a su familia y tener ciertas comodidades necesaria para elevar su bienestar. Y es así como en el año 1917, se incorpora el salario mínimo en el artículo 123 Constitucional. Hasta entonces los Estados tienen amplia facultad de expedir las leyes reglamentarias en la materia. Y en el año 1931 se crea la Ley Federal del Trabajo en la que se incorpora las disposiciones relativas a los salarios mínimos.

El salario mínimo tiene el objetivo principal dejar en el pasado la explotación de los trabajadores, tener una remuneración justa por su trabajo, ingresos suficientes para tener una vida digna para el trabajador y su familia.

Del presente capítulo se concluye definiendo que la seguridad social surgió como una instancias a través de la cual los trabajadores adquirieron el beneficio a la protección de su salud y la de sus familiares, y no obstante de estos cambios a través del tiempo, surge la previsión social para prever situaciones imprevistas presentes y futuras a favor del trabajador y sus beneficiarios. Estos cambios tan trascendentales, también dieron origen al cumplimiento de mandatos establecidos en leyes, como cargas para el patrón, hechos que repercutieron principalmente en sus finanzas.

Dentro de estos cambios significativos vinieron aumentos de salario a los trabajadores, incluyendo la previsión social como parte de su salario. Y nacen infinidad de derechos y obligaciones, estos estipulados en las reyes respectivas, adonde entre muchos ordenamientos, está establecido el derecho a percibir un sueldo, el derecho a la salud, entre otros derechos.

Dentro del marco jurídico que regula a la Seguridad Social, en torno a los primeros ordenamientos que surgieron como resultado de constantes luchas incesantes, primordialmente por la clase trabajadora; encontramos inicialmente en la CPEUM, enseguida en la LFT, LSS, entre otras, adonde tanto los patrones como los trabajadores tendrán que seguir con riguroso orden para darle aplicación estricta.

No cabe duda que los cambios que se fueron dando desde el origen del hombre hasta nuestra época son de mucha importancia, y considero estos seguirán ese curso o aún más constantes, pues hoy en día la clase trabajadora ha tomado mayor fuerza a través de sindicatos y otras organizaciones.

Ahora será tarea de las organizaciones como la OIT, Secretaría del Trabajo y Previsión social (STPS), entre otras aportar nuevos lineamientos para que estos cambios den un rumbo correcto adonde exista la equidad tanto para el trabajador como el patrón.

## **CAPÍTULO II. EL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN Y SUS NORMAS JURÍDICAS QUE LO REGULAN.**

En el presente capítulo se muestra el enfoque del Marco Jurídico del Salario Base de Cotización y el derecho del trabajo, para conocer el marco conceptual y aplicación de acuerdo a las características de cada trabajador, considerando la diversidad de situaciones dentro de las relaciones laborales; por otro lado analizaremos las responsabilidades administrativas y financieras que tienen los patrones.

### **2.1 Reconoce OIT avances de La Secretaría Del Trabajo Y Previsión Social**

Considero que el tema de la Previsión social a nivel mundial ha tomado importancia significativa, no solo en el otorgamiento de estas prestaciones, sino a los trabajos que la STPS, ha venido realizando para vigilar el cumplimiento de cada uno de los lineamientos a seguir en las leyes de la materia. Y no será el tiempo lejano en que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) este reconociendo también del trabajo que llevase a cabo la STPS, en materia de determinación del salario base de cotización cuando se otorguen prestaciones de previsión social, precisamente para que la STPS a través de las instancias que en su caso corresponda, se encarguen de la supervisión y cumplimiento a que haya lugar. Para que los empleadores cumplan, acerca del otorgamiento y cálculo de este tipo de prestaciones, siempre cumpliendo dentro del marco jurídico que al caso corresponda; sin más comentario quiero transcribir literalmente un informe referente al tema de previsión social:

El Director Adjunto de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para México y Cuba, Thomas Wissing, reconoció los esfuerzos que

en materia inspectiva y de seguridad y salud en el trabajo ha venido realizando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en lo que va de la presente administración federal.

Durante la clausura del "Taller Internacional de Formación sobre Desarrollo de Sistemas de Inspección del Trabajo Modernos y Eficaces", Wissing dijo que gracias al liderazgo y personal preocupación del Secretario Javier Lozano Alarcón, así como del personal de la dependencia que él encabeza, la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (COCONASHT) ha dejado de ser un órgano inoperante y celebró que en lo que va de la presente administración haya sesionado en veinte ocasiones.

Asimismo detalló que la OIT ha participado en las sesiones de esa instancia realizando aportaciones técnicas y brindando orientación a todos sus integrantes a partir de las normas internacionales en la materia.

El Secretario Lozano Alarcón comentó que desde el inicio de la administración del Presidente Felipe Calderón, el tema de la seguridad y la salud en el trabajo es una prioridad y por ello se le ha dado la importancia que merece a un órgano tripartito como la COCONASHT que permite recoger las inquietudes y aportaciones de los diferentes interlocutores sociales.

"Uno de los temas fundamentales en nuestra agenda, ha sido la salud y la seguridad en el trabajo y tenemos un mecanismo muy poderoso, que es un espacio tripartita, están los trabajadores, están los empleadores y están las autoridades. La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el

Trabajo está prevista en la ley, pero parece mentira que quien no cumplía con esa disposición de la ley, era la propia autoridad, que preside y tiene que convocar a las reuniones",<sup>18</sup> explicó.

Compartió con la OIT, la necesidad de contar con unidades de verificación, y precisó que en el caso de la Reforma Laboral, cuya aprobación está pendiente en el Poder Legislativo, se ha propuesto que las actividades de alto riesgo deban contar con unidades de verificación obligatoria, sin que ello signifique desentenderse de las atribuciones de la autoridad en esta materia.

El Secretario Lozano Alarcón se sumó también al planteamiento de que las autoridades deben trabajar en forma integral y coordinada para ejercer sus atribuciones en los asuntos que les correspondan cuando se incumple la normatividad.

Lamentó que algunos empleadores vean al tema de la seguridad y la salud en el trabajo como algo gravoso, más que como una inversión.

"Nada de lo que hagamos, por más capacitada que esté nuestra gente en la labor inspectiva, por más severas que sean nuestras sanciones, por más estrictas que sean nuestras visitas de verificación, mientras haya empleadores, empresas, patronos, llámenle como quieran, que no tengan escrúpulos, que no estén dispuestos, no por miedo a ley, sino por convicción propia, no estén dispuestos a

---

<sup>18</sup> Secretaria del Trabajo y Previsión Social. **Reconoce OIT avances de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en materia de Seguridad e higiene durante este sexenio**. Dirección General de comunicación Social. Boletín 070/2011. México, 2011.

brindar a su trabajadores condiciones mínimas indispensables de seguridad e higiene en los centros de trabajo, el reto va a seguir siendo formidable, muy grande, y seguirán habiendo accidentes fatales en los centros de trabajo",<sup>19</sup> aseguró.

Reconoció que la OIT demuestra, una vez más, lo valioso que resulta para los países formar parte de esa organización, la cual no solamente permite contar con espacios de intercambio de experiencias, sino que también transmite conocimientos y generosamente organiza cursos para ayudar a los gobiernos a cumplir mejor con su labor.

Coincidió con los participantes del taller en que la inspección es un tema prioritario y en el que juega un doble papel, por un lado de orientación y acompañamiento del empleador para que conozca y cumpla con sus obligaciones pero por el otro de vigilancia y sanción.

Durante la ceremonia de clausura, el titular de la STPS estuvo acompañado por el Subsecretario del Trabajo, Joaquín Blanes Casas, y por el titular de la Unidad de Asuntos Internacionales, Marcelo Mereles Gras.

Lozano Alarcón agradeció a los ponentes y participantes su presencia y el que hayan seleccionado a nuestro país como sede de este primer taller de formación e hizo notar que contar con un espacio como éste, habla de una

---

<sup>19</sup> Secretaria del Trabajo y Previsión Social. **Reconoce OIT avances de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en materia de Seguridad e higiene durante este sexenio.** Dirección General de comunicación Social. Boletín 070/2011. México, 2011.

preocupación particular que va más allá de la generación de empleos y pone énfasis en el trabajo decente.

Por otra parte y al exponer las conclusiones del taller, Carmen Bueno, especialista en Administración e Inspección del Trabajo de la OIT, destacó que no puede concebirse un cumplimiento real de la legislación laboral nacional e internacional sin un sistema eficiente de inspección del trabajo.

Para ello, enfatizó, es necesaria la incorporación en las agendas nacionales de las políticas de inspección encaminadas al fortalecimiento de estos sistemas. Destacó también el doble rol de la inspección del trabajo, el cual deberá sustentarse en un adecuado equilibrio entre la función orientadora mediante la información y asesoría, y la función de vigilancia del cumplimiento de la ley.

"Las inspecciones del trabajo deben desarrollar su actividad en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, y con otros servicios de inspección de otras autoridades públicas a fin de lograr un control más efectivo. A tal efecto, deben generarse alianzas y cooperación a través de acuerdos interinstitucionales"<sup>20</sup>, explicó.

Por su parte, Thomas Wissing, Director Adjunto de la Oficina de la OIT para México y Cuba, destacó la elaboración conjunta de cursos en línea tanto de habilidades directivas e interpersonales de inspectores de trabajo como de

---

<sup>20</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social. **Reconoce OIT avances de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de Seguridad e higiene durante este sexenio.** Dirección General de comunicación Social. Boletín 070/2011. México, 2011.

difusión y conocimiento de las Normas Oficiales mexicanas como es el caso de los nueve cursos e-learning para ilustrar el contenido de la NOM-032 referente a la Seguridad para Minas Subterráneas de Carbón.

Mencionó que a pesar del 72 por ciento de incremento de inspectores federales del trabajo durante la presente administración, "el número absoluto sigue siendo insuficiente para abordar con una frecuencia razonable a todos los centros de trabajo del país".

Por ello, planteó la necesidad por fortalecer la presencia de unidades de verificación como organismos de tercera parte que coadyuven en la constatación del cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## **2.2 Conceptos de la Previsión Social**

Cuando hablamos de previsión social, en ocasiones se confunde como el derecho de las mujeres y de los menores, sin embargo esta forma parte del derecho de trabajo; hablamos de energía de trabajo a través de educación para el ser humano, para lograr de él un buen trabajador, así también cuide de su integridad, mejore su calidad de vida, y pueda obtener beneficios él y su familia, o simplemente recoja en la adversidad tranquilidad por un infortunio desafortunado que lo incapacitan para el trabajo.

Es importante considerar las diferencias de Seguridad social y previsión social para comprender un poco más estos conceptos, según Waldo Pereira A., hace la siguiente aportación: “La previsión social es un conjunto de ideas e instituciones que actúan pasivamente. La previsión social esperaba tranquilamente la realización de los siniestros, frente a ellos, no hacía otra cosa que pagar o servir con prontitud. En cambio, en el concepto de seguridad social, se ha querido indicar que la actitud de los seguros sociales debe ser activa, debe actuar ojala adelantándose a los siniestros para evitarlos. La seguridad social desea realizar una idea de prevención, cuidando el capital humano.”<sup>21</sup>

En el capítulo I se mencionaron conceptos de previsión social, citare dos conceptos más para mayor comprensión:

Según Marcos Flores Álvarez, dice que “la previsión social es el conjunto de normas, principios o instituciones destinados a asegurar la existencia de los asalariados que deben de percibir el sueldo o salario que les permita subvenir a sus necesidades fundamentales y a la de sus familias, cuando este fenómeno se produce por circunstancias ajenas a su propia voluntad” .<sup>22</sup>

Por otro lado la, expresión de previsión social, desde el punto de vista de los beneficios de carácter social otorgados a los trabajadores debe ser de manera general, sin distinción, así también al seguro social propiamente dicho, o sea se tiene cobertura de riesgos en caso de desempleo por motivo de invalidez o muerte, en relación a los beneficiarios del trabajador, específicamente a la asistencia social, comprendiendo: a) Asistencia médica social, tanto en las formas

---

<sup>21</sup> Ledesma Villar, Luis. **Administración de planes sobre previsión social**. 3ª Edición ISEF. México,2000.

<sup>22</sup> *Ibíd.*

preventivas como curativas, incluyendo servicios médicos, quirúrgicos, obstétricos, hospitalarios, farmacéuticos, odontológicos, así como reeducación y readaptación profesional; b) Asistencia alimenticia mediante el fortalecimiento o bajo costo de artículos de primera necesidad a modo de proporcionar alimentación racional a los asegurados y a sus beneficiarios, así como mediante la educación por todos los medios apropiados, de acuerdo a los preceptos básicos de nutriología; c) Asistencia complementaria a la familia, elevando el nivel de vida”<sup>23</sup>

## **2.3 Marco Jurídico de la Previsión Social**

### **2.3.1 Constitucionalidad de la Previsión Social**

Nuestra Carta Magna aprobada el 31 de enero de 1917, la hizo una de las más avanzadas del mundo, por su contenido social, ya que contenía un sistema amplio de garantías democráticas y políticas, con ella se lograría una normatividad encaminada a una vida institucional firme para los futuros gobernantes de nuestra república.

Al inicio del siglo XX, México fue el privilegiado en tener la primera Constitución social que contiene un programa de previsión social.

Sin dejar de resaltar, que inicialmente el artículo 123 sólo regulaba las relaciones laborales entre trabajadores y patrones de la iniciativa privada, más

---

<sup>23</sup> Ledesma Villar, Luis. **Administración de planes sobre previsión social, 3ª**. Edición 2000. México. ISEF. Pág. 61,62

adelante contendría las disposiciones legales que regularían las relaciones laborales entre los trabajadores y los patrones.

Finalmente y como resultado de las constantes peticiones al gobierno y conflictos en los tribunales de arbitraje, fue que en 1963 se publicó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en la que contempla y regula las relaciones de los trabajadores que prestan servicio al Estado.

Asimismo quiero comentar que todos los avances que se hicieron en la CPEUM de 1917, la hace un Instrumento Jurídico que alentó a la fuerza obrera que combatió y murió en los campos de batalla, con una sola finalidad, defender una herencia y asegurando un futuro para los mexicanos.

### **2.3.2 Código Fiscal de la Federación y Previsión Social**

El Código Fiscal de la Federación contiene en su artículo primero en el que, textualmente señala que las personas físicas y las personas morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>“Artículo 1o.- Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de los que México sea parte. Sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.”

Asimismo, el artículo segundo señala que las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad, contribuciones de mejoras y derechos.<sup>25</sup> En la presente investigación nos referiremos específicamente a la fracción II del artículo segundo: Las aportaciones de Seguridad Social; son las contribuciones establecidas en la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.<sup>26</sup>

El Código Fiscal de la Federación en su artículo 5<sup>o</sup>, establece cuáles son los elementos de los impuestos: “objeto, sujeto, base, tasa o tarifa”<sup>27</sup>, mismos que se analizarán más adelante en aportaciones de la seguridad social.

### **2.3.3 Ley Federal del trabajo y la Previsión Social**

En México se originan las leyes laborales con los Sentimiento de la Nación, que redactó José María Morelos y Pavón, en estos plasma sus ideas y puntos de vista constitucionales, enseguida lleva a cabo un discurso en el que menciona los trabajos y dificultades que enfrentaron los insurgentes para conseguir su tan anhelada libertad; reprocha a los Españoles su injusticia y exhorta a los mexicanos a no desmayar en la lucha.

---

<sup>25</sup>“Artículo 2o.- Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.”

<sup>26</sup> Ibídem.

<sup>27</sup> Diario Oficial de la Federación. Código Fiscal de la Federación.(en línea). Disponible en: [http://WWW.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8\\_070115.pdf](http://WWW.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_070115.pdf)(2015,17 de junio). México, 2014.

Con el surgimiento del artículo 123 Constitucional, como un milagro político, surge la Ley Federal del Trabajo (LFT) el 28 de agosto de 1931, que se desprende del artículo 123 Constitucional. Y de esta manera todas las leyes laborales de México quedaron derogadas a una Ley Federal.

Pero si es importante mencionar que anteriormente en el año 1924 Álvaro Obregón había auspiciado un código laboral federal, que tenía como finalidad, que el congreso pudiera legislar sobre los trabajadores, pero solo se logró hasta 1929.

Luego entonces podemos mencionar que la LFT en su artículo 2º establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El objetivo principal de este artículo, es aplicable a la conceptualización de la previsión social que es una figura enteramente laboral. De esta manera la LSS y otros ordenamientos relacionados han conocido el concepto de previsión social como prestaciones a los trabajadores para hacer frente a infortunios imprevistos a futuro, como son: incapacidades, enfermedades, jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro provenientes de la subcuenta del seguro de retiro prevista en la Ley.

La LFT en su artículo 3º, donde el espíritu de la disposición legal se torna hacia el derecho y deber social, así como a la imposibilidad de hacer distinciones por razones de raza, sexo, edad o condición social.

El artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo establece que “Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y

de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".<sup>28</sup>

### **2.3.4 Ley del Seguro Social y la Previsión Social**

En el contexto de ideas, recordemos que la previsión social es un conjunto de ideas e instituciones que actúan pasivamente y esta esperaba tranquilamente la realización de los siniestros, frente a ellos, no hacía otra cosa que pagar o servir con prontitud. Y la seguridad social debe de ser activa, es decir, desea realizar una idea de prevención, cuidando el capital humano.

Con el surgimiento de la Revolución Mexicana, nace una de las principales demanda, la seguridad social, y a pesar de que pasaron incontables años, al término de esta empezaría a ser concebida su creación.

La seguridad social está redactada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, bajo el principio de la justicia social en la fracción XXIX del artículo 123, textualmente dice: "Se considera de Utilidad Social el establecimiento de cajas de seguro populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado deben fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión social."<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Diario Oficial de la Federación. Ley Federal del Trabajo. (en línea). Disponible en :

[http://www.diputados.gob.mx/leyesBiblio/pdf/125.pdf\(2014,26](http://www.diputados.gob.mx/leyesBiblio/pdf/125.pdf(2014,26) de mayo).México,30 de noviembre 2012.

<sup>29</sup>"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley"

En este sentido diremos que la previsión social constituyen un derecho de los trabajadores y la obligación del patrón proveer de este tipo de prestaciones, por ello la previsión social podremos considerarla como una parte del derecho del trabajo.

La seguridad social es la idea de la previsión social y, consecuentemente, del derecho del trabajo, proyectada a la humanidad.

## **2.4 Principios y Elementos de la Previsión Social**

### **2.4.1 Principios Fundamentales de las contribuciones de seguridad social**

El principio fundamental de orden jurídico que prescriben las bases del derecho social proviene de nuestra Carta Magna, es decir, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en ésta contiene de manera muy general, los pronunciamientos necesarios para regir al país en el ámbito político, económico y social.

El término como derecho social nació primero con este concepto, más adelante fue desplazado por el concepto de Derecho del trabajo y la seguridad social.

Es importante mencionar que el derecho social, es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto la regulación de las relaciones entre particulares con diferencias específicas, procurando que haya equidad y justicia social, así también procurando proteger a las clases económicamente débiles.

Dentro del derecho social, encontramos tres tipos de derechos:

1. El derecho laboral
2. El derecho Agrario.
3. El derecho de la Seguridad Social.

Para mí caso de estudio me enfocare al derecho de la seguridad social no sin antes mencionar brevemente respecto del derecho laboral y agrario.

El derecho laboral en cuanto la rama dogmática jurídica, será:

“(…) una suma articulada de conceptos, estudios y conocimientos referentes a la problemática de la cuestión social, circunscrita específicamente a las relaciones de trabajo, a la función pública vinculada con las mismas, así como a las restantes relaciones jurídicas atinentes a la prestación de los servicios o la realización de las obras.”<sup>30</sup>

Este derecho laboral está enfocado a la protección de los trabajadores con respecto a las relaciones de dependencia y subordinación que tienen con determinado patrón. Es un derecho de naturaleza social, en el cual se pretende un equilibrio entre los sujetos inmersos en la relación obrero patronal, situación que

---

<sup>30</sup> Mendieta y Nuñez, Lucio. **Derecho Social**. Porrúa. México, 1967.

se llevara a cabo mediante la aplicación de normas jurídicas laborales de tal forma que se logre un balance entre el capital y el trabajo, disminuyendo e inclusive eliminando la diferencia económica que ha existido entre los factores de la producción.

El derecho agrario lo define Martha Chávez Padrón, como:

“(...) el conjunto de normas que se refieren a lo típicamente jurídico, enfocado hacia el cultivo del campo, y al sistema normativo que regula todo lo relativo a la organización territorial rústica y a las explicaciones que determine como agrícolas, ganaderas y forestales.”<sup>31</sup>

En este sentido se entiende el derecho agrario como el conjunto de normas que se rigen a un determinado grupo social de campesinos, protege a los campesinos, ejidatarios, comuneros y colonos, por ultimo regula sus intereses.

Por lo que se refiere al derecho de la seguridad social, este ha sido utilizado en dos formas, de acuerdo a la literatura jurídica.

- a) Como designados de normas, de los órganos encargados de crear derecho y que este uso facilita la existencia de un “código de seguridad social”.

---

<sup>31</sup> Chávez Padrón, Martha. **El derecho Agrario en México**. Porrúa.3ra edición. México,1974.

Este código, se dice es un conjunto de normas de seguridad social del derecho positivo y permite referirse a un derecho de la seguridad social. Esta codificación se ha dicho revela e impulsa el interés por los problemas de clasificación y sistematización del derecho vigente.

- b) Se utiliza otra expresión como “derecho de la seguridad social” y se utiliza como una de las divisiones que sobre el material normativo. Los que utilizan así la expresión pretenden que hay ciertos criterios que requieren distinguir normas de seguridad social en el conjunto del derecho positivo.

En conclusión el derecho de la seguridad social como disciplina jurídica sería el conocimiento de esas relaciones jurídicas típicas. Ahora bien la labor del conocedor y científico del derecho consistiría en lograr una clasificación y sistematización de normas que constituyen los mecanismos muy específicos de protección de la necesidad social.

En materia tributaria, el principal fundamento constitucional lo encontramos en el artículo 31 de la CPEUM, textualmente dice lo siguiente:

“Artículo 31.- Son obligaciones de todos los mexicanos:

- I. Hacer que sus hijos o pupilos concurren a las escuelas públicas o privadas, para obtener la educación preescolar, primaria y secundaria, y reciban la militar, en los términos que establezca la ley.

- II. Asistir en los días y horas designados por el Ayuntamiento del lugar en que residan, para recibir instrucción cívica y militar que los mantenga aptos en el ejercicio de los derechos de ciudadano, diestros en el manejo de las armas, y conocedores de la disciplina militar;
  
- III. Alistarse y servir en la Guardia Nacional, conforme a la ley orgánica respectiva, para asegurar y defender la independencia, el territorio, el honor, los derechos e intereses de la Patria, así como la tranquilidad y el orden interior; y
  
- IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como del Distrito Federal o del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.”<sup>32</sup>

En materia fiscal, el Estado es el que tiene la facultad de cobrar las contribuciones respectivas a través de la Ley de Ingresos de la Federación, así también tendrá la obligación de cubrir el gasto público, y poder ejercer el Presupuesto de Egresos de la Federación; estas disposiciones deberán estar publicadas en forma anual para llevar a cabo dicho objetivo.

Ahora bien con respecto del artículo 31 constitucional en su fracción IV, adonde dicho precepto constitucional se desprenden los denominados principios de justicia fiscal o tributaria a los cuales se debe ceñir todas las contribuciones,

---

<sup>32</sup>Congreso de la Unión. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. Edición actualizada, Derechos Reservados c Ma. De la Luz Hernández Briseño. ISBN 970-9315-0-2. México.

tales como generalidad, obligatoriedad, destino al gasto público proporcionalidad y equidad y legalidad tributaria.

Siguiendo en este orden de ideas, el principio de proporcionalidad tributaria, citaré al autor Manuel Hallivis Pelayo, el sostiene que dicho principio radica en que las contribuciones deben impactar a cada sujeto pasivo en función de su respectiva capacidad económica, debiendo aportar una parte justa y adecuada de sus ingresos, utilidades o rendimientos, de tal manera que los contribuyentes que obtengan ingresos elevados tributen en forma cualitativamente superior a los de medianos y reducidos recursos<sup>33</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha precisado en la tesis de rubro “PROPORCIONALIDAD Y EQUIDAD TRIBUTARIAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 31, FRACCIÓN II, CONSTITUCIONAL.” El principio de proporcionalidad radica, medularmente, en que los sujetos pasivos deben contribuir a los gastos públicos en función de su respectiva capacidad económica, debiendo aportar una parte justa y adecuada de sus ingresos, utilidades o rendimientos, lo que significa que los tributos deben establecerse de acuerdo con la capacidad económica de cada sujeto pasivo, de manera que las personas que obtengan ingresos elevados tributen en forma cualitativamente superior a los de medianos y reducidos ingresos<sup>34</sup>. De esta manera, nuestro más Alto Tribunal ha considerado que la proporcionalidad tributaria se encuentra vinculada con la capacidad económica de los contribuyentes. Y por consiguiente debe ser grabada de acuerdo a cada caso en particular, no solo en cantidad, sino considerando mayor o menor sacrificio.

---

<sup>33</sup> Colín Zepeda, Lorena Ivette y Reyes Corona, Osvaldo G. **Principios de justicia fiscal y legalidad tributaria**. Tax Editores. México, 2009.

<sup>34</sup> “Tesis sustentada en el Tribunal Pleno en la séptima época y se encuentra publicada en el Semanario Judicial de la Federación, tomo 187-192, primera parte, p.113.”

“En consecuencia el principio general de legalidad, conforme el cual ningún órgano del Estado pueda realizar actos individuales que no estén previstos o autorizados por disposición general anterior; y está reconocido por el artículo 14 de nuestra Ley fundamental. Es lo contrario, es decir, la arbitrariedad en la imposición, la imprevisibilidad en las cargas tributarias y los impuestos que no tengan un claro apoyo legal, debe considerarse absolutamente prescrito en el régimen constitucional mexicano, sea cual fuere el pretexto con que pretende justificársele.”<sup>35</sup>

Y por último el principio de equidad, este se lleva a cabo con una ponderación distributiva de las cargas y de los beneficios o la imposición de gravámenes entre los contribuyentes para evitar que haya cargas excesivas o beneficios exagerados. Se refiere a la obligación de aplicar las cargas fiscales a todos los individuos que se encuentran en una misma situación jurídica.

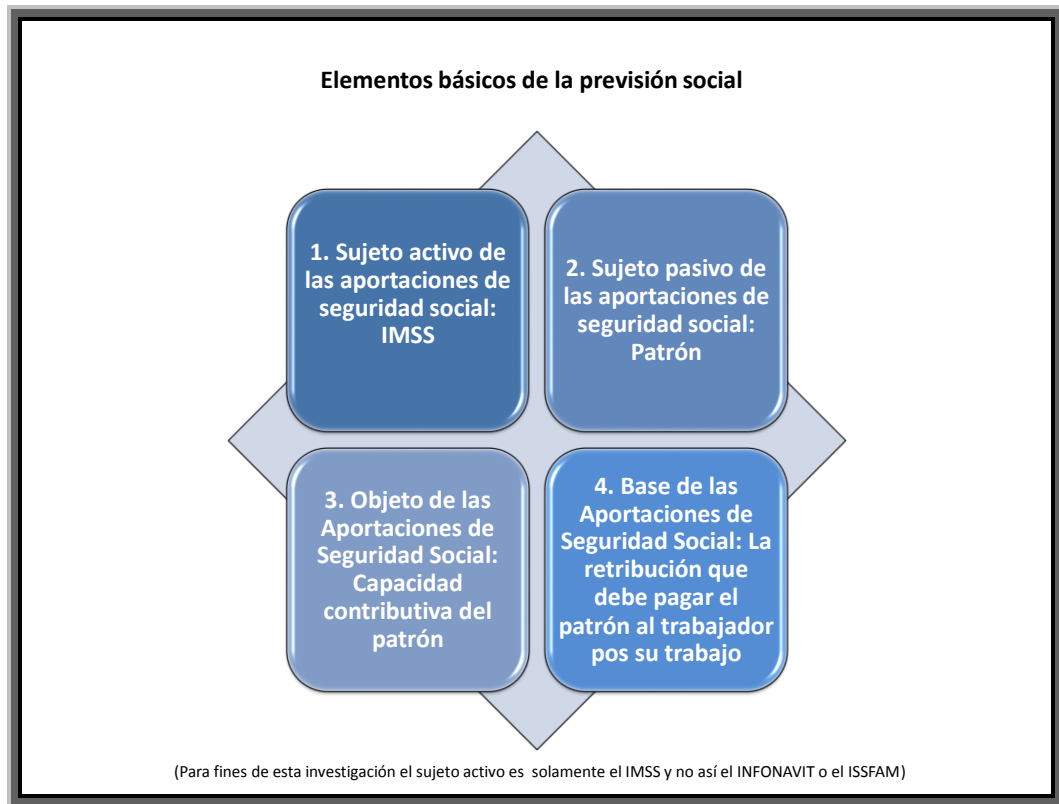
#### **2.4.2 Elementos básicos de la previsión social**

Como se mencionó anteriormente los elementos de las contribuciones, las encontramos en el artículo 5 del Código Fiscal de la federación, que hace referencia al sujeto, objeto, base tasa o tarifa, para nuestro caso de estudio nos enfocaremos específicamente a la previsión social.

---

<sup>35</sup> “Apéndice de 1995, tomo I, parte SCJN, Séptima Época, Pleno, tesis 168, página 169. (en línea) disponible en: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/ledf/blasio\\_m\\_re/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/blasio_m_re/capitulo2.pdf)”

## Ilustración 2. Elementos de la previsión social



**Fuente: Elaboración propia**

### 1.- Sujeto activo de las aportaciones de seguridad social.

En este caso es el Instituto Mexicano del Seguro Social(IMSS), el Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los Trabajadores(INFONAVIT), Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México(ISSFAM), en esta investigación nos enfocaremos al IMSS.

El IMSS, es un organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, ya que en este participan el sector público, social y privado.

El 24 de noviembre de 1944 se crea la disposición de la autonomía del IMSS, quedando de la siguiente manera: “la obligación de pagar las aportaciones tendrá el carácter de fiscal. Corresponderá al Instituto Mexicano del Seguro Social, en su carácter de Organismo Fiscal Autónomo, la determinación de los créditos y de las bases para su liquidación, fijar la cantidad líquida, su percepción y cobro de conformidad con la Ley del Seguro Social”.<sup>36</sup>

## 2.- Sujeto pasivo de las aportaciones de seguridad social

El concepto de seguridad social va encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores asalariados y no asalariados, a los campesinos, y otros sectores sociales; de igual manera estos beneficios son transmitidos a sus familiares, como lo establece la CPEUM, en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX.

De esta manera el sujeto beneficiario, persona que presta en forma permanente o eventual, a otra u otras personas, un servicio personal subordinado, cualquiera que sea el acto que le de origen a este acto, y cualquiera que sea la personalidad jurídica o económica del patrón.

Por otro lado las operaciones del IMSS, en el aspecto económico, son de carácter tripartitas, es decir, se allega de recursos mediante aportaciones que hace el trabajador, el patrón y el propio Estado.

Luego entonces, cuando existe una relación jurídica tributaria, que nace precisamente de la relación laboran entre el patrón y el trabajador, el patrón tiene

---

<sup>36</sup> Padilla Moreno, Javier. **Régimen Fiscal de la Seguridad Social y SAR**. Ed. Themis. México, 2006.

derecho a efectuar la retención correspondiente en su carácter de retenedor<sup>37</sup> de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al IMSS, las cuotas obrero patronales, en los términos establecidos por la ley y sus reglamentos.

De esta manera podemos concluir que el sujeto de las Aportaciones de Seguridad Social es el patrón.

### 3.- Objeto de las Aportaciones de Seguridad Social

El objeto de las Aportaciones de Seguridad social, es la capacidad contributiva del patrón.

### 4.- Base de las Aportaciones de Seguridad Social

La base de las contribuciones se define como la actividad económica gravada por el legislador, de las cuales se obtendrá las cantidades necesarias para cubrir el impuesto.

En este sentido las Aportaciones de Seguridad Social es el salario del trabajador que en este caso la LFT define como: “La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, establecido en su artículo 82.”<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> Congreso de la Unión. **Ley del Seguro Social**. Ediciones fiscales ISEF, S.A. México, 2010.

<sup>38</sup> Congreso de la Unión. **Ley Federal de Trabajo**. Ediciones Delma, S.A. de C.V. México, 2010.

Por lo que la integración salarial para efectos de obtener una base para la determinación de cuotas a pagar, para efectos de seguro social, está basada en un procedimiento que más adelante se analizará, en busca de obtener un Salario Base de Cotización que será la base sobre la cual se calcularán las cuotas de los diferentes riesgos. Y de esta manera poder determinar nuestras cuotas obrero patronal.

#### □ □ Cuotas obreras

La cuota obrera está integrada por la suma de las cuotas de las primas de enfermedad y maternidad, prestaciones en especie, cuota adicional, enfermedades y maternidad, prestaciones en dinero, invalidez y vida, pensionados y beneficiarios y cesantía en edad avanzada y vejez, previamente retenidas por el patrón como lo establece el artículo 38 de LSS.<sup>39</sup>

#### □ □ Cuotas patronales

El patrón tiene la obligación de terminar las cuotas obrero patronal a su cargo y enterarlas al IMSS a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente, establecido en el artículo 39 de la LSS.<sup>40</sup>

La tasa o tarifa Consiste en la unidad aritmética que se toma como base para la liquidación, en moneda de curso legal, del tributo o impuesto a pagar. En el caso específico la tasa o tarifa de las aportaciones de seguridad social son las cuotas obrero-patronales.

---

<sup>39</sup> Congreso de la Unión. **Ley del Seguro Social**. Ediciones fiscales ISEF, S.A. M Ediciones fiscales ISEF, S.A. México, 2006.

<sup>40</sup> *Ibíd.*

Por último tenemos la época de pago. Las cuotas obrero-patronales se generan por mensualidades vencidas y como ya hemos venido comentando, el patrón está obligado a determinar sus importes mensualmente o cada vez que se causen las mismas, presentando ante el IMSS una cédula de determinación del mes de que se trate a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.

Cuando se dé el supuesto, en que el último día de los plazos señalados en el reglamento sea inhábil o viernes, se prorrogará el plazo hasta el día hábil siguiente.

Por otro lado cuando el patrón tenga afiliado de uno y hasta cuatro trabajadores, las cuotas se determinarán utilizando los formularios autorizados por el IMSS, y cuando se trate de cinco o más, se deberá usar el programa del Sistema Único de Autodeterminación (SUA). Y se presentara ante el IMSS, una cédula de determinación por cada registro patronal.

## **2.5 Análisis del Salario Diario Integrado**

### **2.5.1 Salario diario Integrado**

Las prestaciones pueden ser a mediano y corto plazo, en beneficio directo de los trabajadores y a su familia. Es así como las prestaciones se otorgan de manera conjunta con el salario o también llamado salario diario integrado, y estas son entregadas al trabajador en forma semanal, quincenal o mensual.

El Salario Diario Integrado (SDI) tiene una complejidad muy amplia, y abarca tratamientos diferentes dependiendo el tipo de fin que se le quiera dar, por ejemplo: Integración para efectos laborales LFT, Para efectos de impuesto sobre la renta (ISR), para seguro social (LSS), para el infonavit y una última para impuestos locales.

Debido a la importancia que tienen los diferentes procedimientos para determinar el SDI, únicamente nos enfocaremos al estudio del SDI para seguridad social.

Para la determinación del SDI es importante conocer cada uno de los conceptos que forman parte del salario, para efectos de su determinación, pues el problema principal no radica en el procedimiento para su cálculo, si no el conocimiento de dichos conceptos.

Es obligación del patrón enterar la cuota obrero-patronal al IMSS, por tratarse de una obligación derivada de un sistema de seguridad nacional ya que sus cuotas son: aportaciones de seguridad social, señaladas en el artículo 2 del CFF. Así también por tratarse de un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita; y por consiguiente estará a todo lo dispuesto en el CFF y su actuar deberá observar las mismas limitaciones que correspondan a la potestad tributaria en materia de proporcionalidad, equidad, legalidad y destino del gasto público<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> "SCJN Novena Época. Instancia: Pleno. Semanario judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II. Septiembre de 1995, página 62. Tesis P./J. 18/95.)"

A este respecto redactare textualmente el artículo 9 de la LSS, para su mejor comprensión:

“Artículo 9. Las disposiciones fiscales de esta Ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.”<sup>42</sup>

Por ello al respecto debemos tener cuidado extremo con todo lo referente al tema de SS, para cumplir oportunamente con todas las obligaciones fiscales.

Ahora con respecto al tema del pago de las cuotas obreras, el artículo 38 de la LSS, establece la obligación que tiene el patrón de retener a sus trabajadores dichas cuotas y cumplir oportunamente con dicho pago, para no contraer cargas extraordinarias como pueden ser actualizaciones, recargos, multas y hasta llegar a un crédito fiscal. Para reforzar un poco más estos comentarios are referencia textual al artículo 287 de la LSS:

“Artículo 287. Las cuotas, los capitales constitutivos, su actualización y los recargos, las multas impuestas en los términos de esta Ley, los gastos realizados

---

<sup>42</sup> Congreso de la Unión. **Ley del Seguro Social**. (en línea) Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/92.doc.18> de junio 2015.

por el Instituto por inscripciones improcedentes y los que tenga derecho a exigir de las personas no derechohabientes, tienen el carácter de crédito fiscal.”<sup>43</sup>

Ahora bien la determinación del SDI, consiste en utilizar una mecánica para la obtención de este, aplicando este salario para cada día de trabajo y se estará en la posibilidad de determinar una base sobre la cual se calcularan las cuotas en los diferentes tipos de riesgos.

Momentos en los cuales se verá afectado el SDI:

1. Cuando ingresa un trabajador y se realiza el aviso de alta.
2. Al modificarse el salario del empleado, por aumento individual o masivo.
3. Cuando existan percepciones variables en un bimestre anterior, dando aviso de modificación de salarios dentro de los primeros 5 días del término de dicho bimestre, de acuerdo al artículo 15 Fracción I LSS.<sup>44</sup>

En este último consideramos al SDI que debe modificarse en el aniversario del empleado, es decir cuando cumpla años de ingreso en la empresa, si aún se encuentra en esta, y aunque no hubiese tenido percepciones variables en el mes anterior.

---

<sup>43</sup>Congreso de la Unión. **Ley del Seguro Social**. (en línea) Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/92.doc.18> de junio 2015.

<sup>44</sup>Ibídem.

Así también el trabajador puede recibir las siguientes prestaciones y derechos:

1. Salario cuota diaria
2. Prestaciones:
  - a. Mínimas de ley
  - b. Superiores a las que marca la LFT y
  - c. De contrato colectivo o contrato ley.
3. Derechos
  - a. Herramientas y útiles de trabajo
  - b. Uniformes de trabajo
  - c. Capacitación y adiestramiento
  - d. Alimentos o servicios de comedor
4. Prestaciones de previsión social

Estas prestaciones deberán ser pagadas en efectivo o en moneda de curso legal, no se permite hacer el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda substituir la moneda, y en caso de que se otorguen, deberán ser proporcionada en forma razonable respecto al monto del salario pagado en efectivo, de acuerdo a los artículos 101 y 102 de la LFT.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup>Congreso de la Unión. **Ley Federal del Trabajo**. (en línea) Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>.18 de junio 2015.

## 2.5.2 Parte fija y variable del salario diario integrado

El SDI se forma de 2 partes, una fija y una variable, de acuerdo a lo que establece el artículo 30<sup>46</sup> de la LSS.

- 1- El salario fijo se forma con las percepciones fijas, es decir con aquellas que se conocen previamente, como es el sueldo, el aguinaldo y la prima vacacional, entre otras prestaciones y demás percepciones contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo. se debe considerar además en su caso, cualquier otra prestación que sea previamente conocida como despensa, habitación etc. lo cual incrementará en su caso el salario.

Es muy importante que si se tienen cambios en las percepciones fijas se debe presentar aviso de cambio de salario dentro de los 5 días siguientes

**Tabla 1. Integración de un Salario Fijo**

<b>Percepción previamente conocida SDI</b>	<b>SDI</b>
Sueldo diario. \$100.00	\$ 100.00
Aguinaldo (15 días X \$100.00) / 365 días. 4.10	\$ 4.10
Prima vacacional (6 días X \$100.00 X 25% de prima)/365 días	\$ 0.41
<b>SDI fijo</b>	<b>\$ 104.51</b>

**Fuente: Elaboración propia.**

<sup>46</sup> Congreso de la Unión. **Ley del Seguro Social.** (en línea) Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/92.doc.18> de junio 2015.

Cuando queremos determinar el factor de integración de salario fijo, dividiremos el SDI fijo entre el sueldo diario:

Factor de integración de SDI fijo= SDI fijo (104.51)/ Sueldo diario (100) y tenemos 1.0452

Calculando este factor, facilita la determinación de la parte fija del salario integrado de cada uno de los trabajadores, es decir, siempre será más fácil si multiplicamos el sueldo diario de cada uno por un factor, para no estar calculando el sueldo anual, y sumándole a éste el aguinaldo o gratificación, la prima vacacional y cualquier otro pago fijo anual y dividir el resultado entre 364 o 365 días en cada uno de los empleados.

El concepto de SDI es muy importante para los patrones ya que un error en el cálculo o en la interpretación del criterio para integrarlo, puede provocar diferencias que repercuten en hacer pagos en exceso, o pagos menores que ocasionen más adelante actualizaciones y recargos. También considerar el proceso tan estricto por parte del IMSS en posibles revisiones, autodeterminaciones, o inclusive para las empresas obligadas a dictaminarse.

Otro punto que hay que considerar, son los días de sueldo; es decir, 360 días para la nómina quincenal o mensual (15 días por 24 quincenas o 30 días por 12 meses) y 364 días para la semanal (7 días por 52 semanas).

Los conceptos de prima vacacional y gratificación, varían en función de la antigüedad del empleado y pueden variar en función del puesto o categoría que

ocupe. Será necesario, por lo tanto, elaborar una tabla de factores por cada categoría de empleado considerando la antigüedad.

En el siguiente cuadro se presenta únicamente la determinación práctica, del factor que se utiliza para la determinación de la integración fija, y considerando se trate de una nómina quincenal o mensual, y con las prestaciones mínimas de ley establecidas en la LFT que consisten en 15 días de gratificación y el 25% de una prima vacacional.

**Tabla 2. Determinación del Factor de un Salario Fijo.**

Antigüedad en años	Días de sueldo	Días de gratificación	Días de vacaciones	Días de prima vacacional	Otras percepciones	Total de días en el año	Factor
1	360	15	6	1.5	0	376.5	1.045833
2	360	15	8	2	0	377	1.047222
3	360	15	10	2.5	0	377.5	1.048611
4	360	15	12	3	0	378	1.05

**Fuente: Elaboración propia.**

2.- El salario variable por su naturaleza del trabajo, se integra por percepciones que no pueden ser previamente conocidas en su cuantía, en este caso se sumarán los ingresos totales percibidos durante un bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días del salario devengado; este promedio será el SDI para el siguiente bimestre. Cuando se trate de un trabajador de nuevo ingreso se deberá estimar un salario probable para su inscripción en el IMSS, el cual será su base de cotización en su primer bimestre

**Tabla 3. Determinación de un Salario Variable**

<b>Percepciones variables</b>	<b>SDI</b>
Comisiones por ventas del bimestre anterior.	\$ 2,000.00
Tiempo extra que excede los límites de la LFT del bimestre anterior.	\$ 200.00
Bono de productividad recibido el bimestre anterior.	\$ 1,200.00
Gratificaciones extraordinarias del bimestre anterior.	\$ 3,000.00
Suma de percepciones variables del bimestre anterior.	\$ 6,400.00
Número de días de salario devengado del bimestre anterior.	61
<b>SDI variable.</b>	<b>104.91</b>

**Fuente: Elaboración propia.**

De igual manera se debe realizar el cambio de salario dentro de los primeros 5 días del bimestre por los cambios en las percepciones variables en el bimestre anterior.

El salario Mixto se da cuando el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables y se considerara de carácter mixto, por lo que para efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables.

**Tabla 4. Determinación de un Salario Mixto.**

<b>Percepciones SDI</b>	<b>SDI</b>
SDI fijo.	\$ 104.51
SDI variable del bimestre anterior.	\$ 104.91
<b>SDI mixto aplicable al bimestre.</b>	<b>\$ 209.42</b>

**Fuente: Elaboración propia.**

Teniendo ya una base de cotización estaremos en la posibilidad de realizar los cálculos para el pago de cuotas obrero-patronales mensuales que la LSS

establece, y que deberán ser pagadas del 01 al día 17 de cada mes; en el caso de Riesgo Cesantía Y Vejes, así como Infonavit serán bimestrales a más tardar del 01 al día 17 de cada fin de bimestre.

Debido a la complejidad de nuestro caso de estudio se presentara de manera simplificada las cuotas que se deben considerar para la determinación de las cuotas obrero-patronales.

**Tabla 5. Tablas del IMSS para el cálculo de Cuotas Obrero Patronales 2015.**

Seguro	Prestaciones	Cuotas			Base salarial	
		Patrón	Trabajador	Total		
Riesgos de Trabajo <sup>47</sup>	En especie y dinero	Conforme con su siniestralidad laboral		0.00%	Prima correspondiente	Salario base de cotización (SBC)
Enfermedades y Maternidad	En especie	Cuota fija por cada trabajador hasta por tres SMGVDF <sup>48</sup>	20.40%	0.00%	20.40%	SMGVDF
		Cuota adicional por la diferencia del SBC y tres VSMGVDF <sup>49</sup>	1.10%	0.40%	1.50%	Diferencia entre el SBC y tres VSMGVDF
	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios	1.05%	0.38%	1.43%	SBC	
	En dinero	0.70%	0.25%	0.95%	SBC	
Invalidez y Vida	En especie y dinero	1.75%	0.625%	2.375%	SBC	
Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV)	Retiro	2.00%	0.00%	2.000%	SBC	
	CEAV	3.150%	1.125%	4.275%	SBC	
Guarderías y Prestaciones Sociales		1.00%	1.000%	1.000%	SBC	
Aportación patronal	Obtención de crédito para vivienda	5.00%	0.00%	5.00%	Salario base de aportación.	

**Fuente: Elaboración propia.**

<sup>47</sup> "En el mes de enero y febrero de 2015 se aplicará la Prima de Riesgo declarada en febrero de 2014. Y a partir del 1ro de marzo de 2015 al 28 de febrero de 2016 se calculará según la fórmula de los artículos 72 de la LSS Y 32 del RACERF y se presentará al IMSS, en la declaración respectiva a más tardar el día de febrero de 2015."

<sup>48</sup> Salario Mínimo General Vigente en el DF

<sup>49</sup> Veces el Salario Mínimo General Vigente en el DF

LSS establece topes máximos y mínimos a considerar sobre nuestro SDI, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectivo del trabajador. Los salarios para nuestro caso de estudio, son Establecidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de marzo de 2015. Vigentes a partir del 1 de abril.

**Tabla 6. Salarios Mínimos para el año 2015.**

Área geográfica	Pesos
A	\$ 70.10
B	\$ 68.28

**Fuente: Elaboración propia.**

La Ley señala límites para la consideración del salario en diferentes situaciones, esos límites se conocen como 'topes' y con ese nombre los manejaremos en lo sucesivo. Para la LSS, los topes se expresan en número de veces del salario mínimo general (VSMG).

El tope general es de 25 veces el salario mínimo general del Distrito Federal (25VSMGDF). El tope que se utilizaba para calcular los riesgos de invalidez y vida, cesantía en edad avanzada y vejez, y las aportaciones al Infonavit era diferente al general hasta el 30 de junio de 2007 que fue cuando alcanzó el límite de 25 VSMGDF según el artículo Vigésimo Quinto Transitorio de la LSS.

**Tabla 7. Topes máximos salariales de cotización y aportación**

Seguro	Primer y segundo semestre 2015		
	Tope salarial		
	VSGVDF <sup>50</sup>	En pesos <sup>51</sup>	
Diario		Mensual	
Riesgos de Trabajo	25	\$ 1,752.50	\$52,575.00
Enfermedades y Maternidad			
Invalidez y Vida			
Retiro			
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez			
Guarderías y Prestaciones Sociales			
Infonavit			

**Fuente: Elaboración propia.**

Existen dos topes más que se utilizarán para calcular las cuotas de enfermedades y maternidad, prestaciones en especie, cuota fija (1VSMGDF artículo 106-I LSS) y para la cuota adicional (3VSMGDF artículo 106-II LSS). En el caso de la cuota adicional, el SDI será la diferencia entre el salario diario integrado menos el tope de 3VSMGDF cuando el salario diario integrado total sea mayor al tope de 3VSMGDF, de lo contrario el SDI será de \$ 0.00.

### **2.5.3 Conceptos excluyentes como integrantes del salario Base de Cotización**

Retomando el concepto de previsión social, como las percepciones otorgadas por los empleadores o patrones, a favor de sus trabajadores cuyo objeto principal es

<sup>50</sup> "Veces el Salario Mínimo General Vigente en el DF para 2015."

<sup>51</sup> "Los cálculos se hicieron conforme con el SMGVDF a partir del 1º de enero del año de 2015, publicado en DOF."

satisfacer las contingencias presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de los trabajadores, tendientes a la superación física, social, económica o cultural que permitan tener una calidad de vida él y su familia.

Siguiendo en ese orden de ideas estas prestaciones que otorga el patrón en beneficio de los trabajadores se convierten para el trabajador en un ingreso que estará sujeto dentro de un marco jurídico a determinadas obligaciones como beneficios.

Para mí caso de estudio me enfocare al procedimiento para integrar las percepciones, al SBC y se estará en la posibilidad de tener una base para el cálculo de las cuotas obrero patronales, que el patrón deberá enterar al IMSS

Dentro es esta integración existen consideraciones para el patrón en cuanto a la exclusión de determinados conceptos que no formaran parte del SBC y seguido de estas exclusiones, la base de cotización será inferior.

Se analizará los conceptos que se excluyen como integrantes del SBC, dentro de los cuales se observan los conceptos que se consideran como previsión social; el artículo 27 de la LSS establece los lineamientos a seguir para excluir dichos conceptos y textualmente dice lo siguiente:

**“Artículo 27.** El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como

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

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), y
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.”<sup>52</sup>

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

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Para tener una comprensión más amplia al respecto, se presenta el siguiente análisis de los conceptos que pueden ser excluidos del SBC, dentro de los cuales encontramos los conceptos de previsión social:

---

<sup>52</sup> Congreso de la Unión. **Ley del Seguro Social**. (en línea), disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/92.doc.18>.

**Tabla 8. Percepciones que se excluyen de la integración del SBC**

Percepción	Forma parte del Salario Base de Cotización para IMSS	Naturaleza	Fundamento legal
Salario cuota		Base de determinación	Arts. 27, primer párrafo, observaciones
Cantidad	calculo		
		Percepción fija	Percepción fija Arts. 27 y 30, fracción I, LSS.
Aguinaldo	Sí		
		Percepción fija	Percepción fija Arts. 27, primer párrafo, y 30, Fracción I, LSS. para indemnización no
Prima vacacional	Sí		
		Constituyen salario ordinario	Amparo directo 4978/87 Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo
Vacaciones disfrutadas	No		
Vacaciones pagadas		Percepción entregada al trabajador por su trabajo	Art. 27, primer párrafo, LSS.
	Si		
		Carácter indemnizatorio	Resolución 508/76, TFF del 13 de octubre de 1977 y Revisiones 95/77 y 601/79, TFF del 4 de julio de 1980 y 2 de febrero de 1981, respectivamente
	No		

Percepción	Forma parte del Salario Base de Cotización para IMSS	Naturaleza	Fundamento legal
Instrumentos de trabajo			Art. 27, fracción I, LSS
	No		
Prima dominical		Puede ser fija o variable	Arts. 27, primer párrafo, y 30 Fracción II, LSS.
	Si		
Despensa		Cuando exceda de 40% SNGVDF	Arts. 27, primer párrafo, y Fracción VI y 30, LSS.
	Si		Acuerdo número 495/93 del Consejo Técnico del IMSS
		Siempre que no rebase el 40% del SMGVDF	Art. 27, primer párrafo y Fracción VI.
No	Acuerdo número 495/93 del Consejo Técnico del IMSS		
Ayuda de transporte		Cantidad entregada al trabajador por su trabajo	Art. 27, primer párrafo, LSS.
			Acuerdos números 13155/64 y 77/94 del Consejo Técnico del IMSS
	Si		
			Jurisprudencia 20/94 de la Segunda Sala de la Suprema
	No	Herramienta de trabajo	Corte de Justicia de la Nación
Alimentación y habitación		Cuando se entreguen en forma gratuita	Arts. 27, primer párrafo y Fracción V, y 32, LSS.
	Si		
		Cuando se entregue en forma onerosa al trabajador con un costo mínimo de 20% del SMGVDF	Art. 27, fracción V, LSS.
No	Acuerdo número 77/94 del Consejo Técnico del IMSS		

Percepción	Forma parte del Salario Base de Cotización para IMSS	Naturaleza	Fundamento legal
Compensaciones por viaje			Art. 27, primer párrafo, LSS.
	Si	Periódicas	
		Herramienta de trabajo	Oficio número 395.12/1238
	No	(reembolso de gastos)	de 7 de agosto de 1995
Fondo de ahorro		Cuando se integre por un depósito semanal, quincenal, o mensual igual del trabajador y del patrón.	Art. 27, primer párrafo y Fracción II, LSS.
	No		Acuerdo número 494/93 del Consejo Técnico del IMSS
		Cuando la aportación solo sea del patrón o cuando el trabajador pueda realizar más de dos retiros	Arts. 27, primer párrafo y Fracción II, LSS.
	Si		Acuerdo número 494/93 del Consejo Técnico del IMSS
Premios por asistencia y puntualidad		Cuando se otorguen en especie o en dinero sin rebasar cada uno de los conceptos el 10% del SBC	Art. 27, primer párrafo y Fracción VII, LSS.
	No		Acuerdo número 496/93 del Consejo Técnico del IMSS
		Cuando el importe otorgado rebase el 10% del salario Integrado	Art. 27, primer y último Párrafos, LSS.
	Si		Acuerdo número 496/93 del Consejo Técnico del IMSS
Comisiones		Producto de la actividad personal, permanente y subordinada	Art. 27, primer párrafo, LSS.
	Si		
Comisiones con salario de garantía		Percepción de tipo mixto	Arts. 27, primer párrafo, y 30, fracción III, LSS.
	Si		

Percepción	Forma parte del Salario Base de Cotización para IMSS	Naturaleza	Fundamento legal
Destajos		Percepción otorgada por la prestación del trabajo. Su naturaleza es variable.	Arts. 27, primer párrafo, LSS; 83 y 85, LFT
	Si		
Bonos y premios de productividad		Percepciones íntimamente relacionadas con el trabajo.	Art. 27, primer párrafo, LSS. Acuerdo número 77/94 del Consejo Técnico del IMSS Criterio Jurídico del Infonavit número 26, publicado en mayo de 1989.
	Si		
Sobresueldo por suplencias o ascensos temporales y suplencias		Percepción de naturaleza variable que al integrarse al SBC formará un salario de tipo mixto	Arts. 27, primer párrafo, Y 30, fracción III, LSS.
	Si		
Horas extras		Más de tres horas diarias o nueve semanales	Art. 27, primer y último Párrafo, LSS.
	Si		
		Dentro de los márgenes del artículo 66 de la LFT	Art. 27, primer párrafo y Fracción IX, LSS.
	No		
Horas extras en jornada continua (comida a pie de máquina)		Percepción habitual con características de tiempo extra	Art. 27, primer párrafo y Fracción IX, LSS.
Tiempo de enlace en jornadas continuas		Percepción fija y cotidiana en jornadas mixta y nocturna	Art. 27, primer párrafo, LSS.
	Si		
Propinas		Efectivo o Boucher	Art. 27, primer párrafo, LSS.
	No		
		Pactadas en eventos y banquetes	Art. 27, primer párrafo, LSS.
	Si		

Percepción	Forma parte del Salario Base de Cotización para IMSS	Naturaleza	Fundamento legal
Gratificaciones o especiales o extraordinarias		No es un ingreso continua reiterado	Resolución de la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación, Juicio número 107/75/5783/74
	No		
Compensación, gratificación o prima de antigüedad (en caso de que esta última se entregue cada año)		Percepciones periódicas	
	Si		Art. 27, LSS.
Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas		Disposición expresa	Art. 27, fracción IV, LSS.
	No		
		Cuando se otorgue sin que la empresa tenga utilidades	Art. 27, fracción IV, LSS.
ISR a cargo del trabajador pagado por el patrón		No hay incremento salarial, es un tributo	Jurisprudencia 17/93 de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Amparo directo 998/85
	No		
Cuotas obrera al IMSS pagadas por el patrón		Se trata de un tributo y no una cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo	Arts. 27, fracción IV y 36, LSS.
			Criterio interno. Oficio número 09 52 19 0300/057 del 16 de junio de 1998
	No		
Viáticos y gastos de representación		Herramienta de trabajo	Art. 27, fracción I, LSS.
			Tesis de Jurisprudencia J/22 del Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Tercer Circuito
	No		Criterio jurídico número 30 del Infonavit
Gastos de gasolina		Herramienta de trabajo	Art. 27, fracción I, LSS.
	No		

Percepción	Forma parte del Salario Base de Cotización para IMSS	Naturaleza	Fundamento legal
Gastos del automóvil	No	Herramienta de trabajo	Amparo directo 1343/88 del Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito
Días de descanso semanal y festivos laborados por el trabajador	Si	Se aplican las mismas reglas de tiempo extra	Art. 27, fracción IX, LSS.
Menaje de casa	No	Gastos reembolsados que no se consideran ingreso para el trabajador.	Arts. 30 y 28, LFT
Aportaciones al Infonavit	No	Disposición expresa	Art. 27, fracción II, LSS
Prestaciones destinadas a jubilaciones, haberes de retiro, fallecimientos e invalidez( planes de pensiones)	No	Prestaciones de previsión social	Art. 27, fracción VIII, LSS. Regla CONSAR 18-1
Servicios médicos dentales y hospitalarios, así como anteojos	No	Prestaciones de (previsión social) que se otorgan con intermediación del sindicato	Art. 27, fracción II, LSS.
Subsidios por incapacidad	No	Prestación de (previsión social)	Art. 27, fracción II, LSS.

Percepción	Forma parte del Salario Base de Cotización para IMSS	Naturaleza	Fundamento legal
<b>Becas educacionales para trabajadores o sus hijos</b>		<b>Cantidades destinadas para fines sociales (previsión social)</b>	
			<b>Art. 27, fracción II, LSS.</b>
	<b>No</b>		
<b>Actividades culturales y deportivas</b>		<b>Cantidades destinadas para fines sociales (Previsión social)</b>	
			<b>Art. 27, fracción II, LSS.</b>
	<b>No</b>		
<b>Guarderías infantiles</b>		<b>Prestaciones de (previsión social) que se otorguen con intermediación del sindicato</b>	
			<b>Art. 27, fracción II, LSS.</b>
	<b>No</b>		
<b>Seguros de vida, invalidez y gastos médicos</b>		<b>Prestaciones de previsión social</b>	<b>Art. 27, fracción II, LSS.</b>
			<b>Acuerdo número 77/94 del Consejo Técnico del IMSS</b>
	<b>No</b>		

**Fuente: Elaboración propia.**

## **2.6 Facultades de la Dirección de Incorporación y Recaudación del Instituto Mexicano del Seguro Social**

Recordemos que la previsión social, aparte de la LFT, son objeto de regulación por diversas leyes y disposiciones como la LSS, LInfonavit, LISR, Resolución Miscelánea Fiscal, así como Compilación de Criterios Normativo del SAT y del

IMSS, entre otros. Los cuales deben ser observados, analizado y seguir los lineamientos establecidos para cada uno de estos ordenamientos, para no tener repercusiones que recaerán principalmente en el empleador o patrón.

Cuando existe incumplimiento en la ejecución las disposiciones fiscales contenidas en las leyes o falta de entendimiento, los funcionarios fiscales facultados debidamente podrán dar a conocer a las diversas dependencias el criterio que deberán seguir en cuanto a la aplicación de las disposiciones fiscales, sin que por ello nazcan obligaciones para los particulares y únicamente derivarán derechos de los mismos cuando se publiquen en el Diario Oficial de la Federación, así lo establece el artículo 35 del CFF.<sup>53</sup>

Y en consecuencia se emiten los Criterios Normativos en materia de Seguridad Social, para su aplicación; la Dirección de Incorporación y Recaudación del Instituto Mexicano del Seguro Social es la facultada de esta responsabilidad, tal como lo señala el artículo 71 del Reglamento Interno del Instituto Mexicano del Seguro Social (RIIMSS), que a la letra dice:

“Artículo 71. La Dirección de Incorporación y Recaudación tendrá las facultades siguientes:

- I. Establecer políticas, normas y programas en materia de su competencia;

---

<sup>53</sup> Diario Oficial de la Federación. **Código Fiscal de la Federación.** (en línea), disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/8\\_070115.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/8_070115.doc) [2015,15 junio]. México, marzo 2014.

II. Solicitar a las unidades administrativas competentes del Instituto, la información necesaria para el diseño y la evaluación de la política fiscal del Instituto;

III. Elaborar los proyectos de reglas generales y otras disposiciones en materia de afiliación, clasificación de empresas, información sobre la vigencia de derechos, recaudación y fiscalización del Instituto y someterlos a la aprobación del Consejo Técnico, de conformidad con las normas aplicables;

IV. Analizar la actividad y condiciones económicas generales del país y realizar estudios que sirvan al Instituto como marco de referencia para formular su política de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización del Instituto, así como prever su impacto en las finanzas del mismo;

V. Analizar las repercusiones económicas y financieras de la política de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización del Instituto, así como diseñar y administrar un sistema de estadística al respecto, en coordinación con las unidades administrativas competentes del Instituto y proponer las medidas correspondientes;

VI. Participar, en el ámbito de su competencia, con las unidades administrativas competentes del Instituto, en la formulación de los anteproyectos de presupuestos de ingresos y de egresos del Instituto para cada ejercicio, así como en la elaboración del estado de ingresos y gastos que anualmente el Director General presente a la consideración del Consejo Técnico;

VII. Participar con la Dirección de Finanzas en la elaboración del proyecto de presupuesto de cuotas, contribuciones y aportaciones del Gobierno Federal, relativas al financiamiento de los regímenes del Seguro Social;

VIII. Analizar el cumplimiento de las metas relativas a la recaudación de cuotas obrero patronales, sus accesorios y demás créditos a que se refiere el artículo 287 de la Ley;

IX. Elaborar estudios actuariales, financieros y de infraestructura de servicios, así como colaborar con las demás unidades administrativas del Instituto en la elaboración de los estudios que incidan en las materias de su competencia;

X. Elaborar los estudios o análisis de los procesos para determinar, desarrollar e implementar, acciones de mejora continua de los servicios competencia de las jefaturas de servicios delegacionales y subdelegaciones, respecto de las actividades que realicen en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización;

XI. Diseñar los sistemas de registro de la recaudación de ingresos y de control del trámite de cobro de los créditos fiscales a favor del Instituto, así como los formatos que deban usar los patrones y demás sujetos obligados para el cumplimiento de sus obligaciones;

XII. Coordinar acciones con el sector social y privado, para el intercambio de información relacionada con el cumplimiento de sus atribuciones;

XIII. Proponer y coordinar programas de difusión relativos a las obligaciones de los patrones o sujetos obligados y derechos de los trabajadores previstos en la Ley y sus reglamentos;

XIV. Presentar, de conformidad con la normatividad aplicable, a la consideración del Director General, los programas de estímulos al desempeño de los titulares de las jefaturas de servicios delegacionales y de las subdelegaciones, respecto de las actividades que realicen en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización;

XV. Autorizar la implementación de acciones de mejora continua de los procesos competencia de las jefaturas de servicios delegacionales y subdelegaciones en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización;

XVI. Ordenar la suspensión del procedimiento administrativo de ejecución, en los casos de trámites de solicitudes de pago diferido o en parcialidades, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el reglamento respectivo, así como en el caso de aclaración administrativa;

XVII. Ordenar la práctica de visita domiciliaria, así como la revisión sin que medie ésta, con el personal que al efecto designe y requerir la exhibición de libros y documentos, a fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley y demás disposiciones aplicables;

XVIII. Presentar para aprobación del Consejo Técnico, las normas y bases para cancelar los créditos derivados de contribuciones y aprovechamientos, cuyo cobro tenga encomendado, por incosteabilidad en su cobro, por incobrabilidad o insolvencia del deudor o de los responsables solidarios;

XIX. Presentar a la consideración de la Dirección Jurídica, los asuntos en los que se estime deba formularse querrela, por considerarse que se cometió un delito en contra de los regímenes del Seguro Social, acompañando la cuantificación del perjuicio sufrido por el Instituto;

XX. Imponer, en su caso, las sanciones a que se refiere la Ley y su Reglamento en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, y

XXI. Las demás que le señalen la Ley, sus reglamentos y acuerdos del Consejo Técnico, así como las que le encomiende el Director General.”<sup>54</sup>

La Dirección de Incorporación y Recaudación será auxiliada en el cumplimiento de sus atribuciones por las Unidades de Incorporación al Seguro Social y la de Fiscalización y Cobranza.

### **2.6.1 Los Criterios Normativos 2014, en materia de previsión social**

Como ya se comentó la Dirección de Incorporación y Recaudación tiene la facultad de emitir los criterios normativos en materia de seguridad social.

Y retornando un poco al año 2014 en donde el IMSS detectó que existían patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores y las etiquetan en la contabilidad y en los recibos de nómina con algún concepto que pudiera considerarse de previsión social; sin embargo, no existían evidencias de que dichos recursos fueran destinados para tales efectos. Y dichas cantidades no fueron integradas como parte del SBC.

En este sentido el pasado 13 de agosto de 2014, la unidad de Fiscalización y Cobranza de la Dirección de Incorporación y Recaudación del IMSS, mediante Oficio Circular 0952179000/27, dio a conocer a sus Delegaciones estatales, regionales y del Distrito Federal criterios normativos sobre los conceptos nominados como previsión social y que son integrantes del SBC.

---

<sup>54</sup> Diario Oficial de la Federación. **Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social**. (en línea), disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n323\\_23ago12.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n323_23ago12.doc). México, agosto 2012.

Son dos los primeros criterios que se emitieron en relación al caso de la alimentación, la habitación y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical (previsión social), los cuales pueden excluirse de la integración del SBC, siempre que se cumpla lo establecido en el artículo 27, fracciones II y V , de la LSS .

El tercer y cuarto criterio se emitieron en relación al caso de pagos a trabajadores registrados como indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos, así como pagos hechos a los trabajadores para planes de pensiones establecidos por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, que no cumplen con la naturaleza de un concepto de previsión social, los cuales pueden excluirse de la integración del SBC, siempre que se cumpla lo establecido en los artículos 473 y 483 de la Ley Federal del Trabajo para que sea procedente el pago de tales indemnizaciones, en el caso del tercer criterio y de acuerdo con los artículos 1 y 2, fracción II y fracción III respectivamente y 13 de las “Disposiciones de carácter general aplicables a los planes de pensiones”, emitidas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

Situación que el IMSS, considera como una práctica indebida, toda vez que tanto la entrega de dinero a los trabajadores como el pago de otros conceptos, nominados bajo el concepto de previsión social, no permite identificar el destino que se le dará a los recursos entregados o resulta imposible efectuar el pago de estos conceptos, así como no actualiza la veracidad y demostrabilidad de la entrega de dicho recurso y su fin no está definido, de tal manera que para evitar esta entrega simulada, el IMSS considera que el destino de este ingreso debe comprobarse.

De no ser de esa manera, se considera que el dinero implica un beneficio económico para el trabajador derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo), y no bastara con la entrega nominada bajo el concepto de previsión social, sin acreditar que efectivamente se destinaron para la obtención de una prestación de esa naturaleza y en este sentido deberá integrarse como parte del SBC.

En este sentido si las cantidades otorgadas por el patrón y nominadas bajo algún supuesto concepto de previsión social, sólo podrá excluirse del SBC, en los siguientes casos:

- Primer Criterio 1/2014 cantidades entregadas en efectivo o depositadas a las cuentas de los trabajadores bajo el rubro de previsión social y nominadas como percepción para fines sociales de carácter sindical; si además de lo previsto en la fracción II, última parte, del artículo 27 de la LSS, si el patrón acredita lo siguiente:
  - a) Que las prestaciones se otorgan de manera general en beneficio de todos los trabajadores:
  - b) Que las mismas se encuentran establecidas en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley;
  - c) Que no se entregue el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, salvo que se trate de reembolsos por pagos efectuados previamente por el trabajador por la prestación de que se trate, y
  - d) Que en todos los casos, se demuestre que los recursos otorgados fueron utilizados para los fines sociales establecidos en los mencionados contratos.

- Segundo Criterio 2/2014 cantidades entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores bajo el rubro de previsión social, nominadas como alimentación o habitación; si cumple con la disposición prevista en la fracción V del artículo 27 de la LSS, y además se acredita lo siguiente:
  - a) Que las mismas se otorgaron de forma onerosa en términos de lo establecido en dicha fracción:
  - b) Que no se entrega el dinero en efectivo ni mediante depósito a la cuenta de los trabajadores, y
  - c) Que se demuestre que los recursos erogados fueron efectivamente utilizados para fines de alimentación o habitación.

Además el IMSS considera al respecto, que la retención al menos el 20% del salario mínimo general diario que rige en el Distrito Federal, por estos conceptos, por sí sola no acredita el supuesto de exclusión en términos de la fracción V del artículo 27 de la LSS, en virtud de que dicha fracción debe entenderse como el otorgamiento de bienes en especie, por los cuales el trabajador realice un pago.

- Tercer Criterio 03/2014 pagos a trabajadores registradas bajo el rubro de previsión social, nominadas como indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos, sin que haya presentado algún accidente o enfermedad de trabajo, tal como lo establecen los artículo 473 y 483 de la LFT para que sea procedente el pago de tales indemnizaciones.

En términos del primer párrafo del artículo 27 de la LSS, estas cantidades deberán integrarse al SBC, toda vez que jurídica y materialmente es imposible

efectuar el pago de una indemnización por un accidente o enfermedad de trabajo que no se ha presentado y sin tener la certeza de que ocurrirá.

- Cuarto Criterio Normativo 04/2014 cantidades entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores bajo el rubro de previsión social y nominadas, cuando estas no cumplen con los requisitos para planes de pensiones establecidos por la Comisión Nacional del Sistema para el Retiro; solo si cumple con la disposición prevista en la fracción V del artículo 27 de la LSS, si se acredita lo siguiente: que dichos planes de pensiones cumplan con los requisitos establecidos por la CONSAR y, en términos de los establecido en las disposiciones emitidas por dicha Comisión, ya que el objeto principal es asegurar que los trabajadores puedan disponer de los recursos de su fondo de pensiones hasta que cumplan con las condiciones establecida en el respectivo Plan de Pensiones.

De acuerdo con el artículo 1 fracción II y artículo 2 fracción III y artículo 13 de las “Disposiciones de carácter general aplicables a los planes de pensiones”, emitidas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), los Planes de Pensiones de Registro Electrónico establecidos por el patrón o derivados de contratación colectiva, cuyas aportaciones se excluyan del salario base de cotización en términos del artículo 27, fracción VIII de la Ley del Seguro Social, deben reunir los siguientes requisitos:

“I. Sus beneficios deberán otorgarse en forma general. Se entenderá que los beneficios de los Planes de Pensiones de Registro Electrónico se otorgan en forma general, cuando sean los mismos para todos los trabajadores de un mismo sindicato o para todos los trabajadores no sindicalizados, aun cuando dichos beneficios sólo se otorguen a los trabajadores sindicalizados o a los trabajadores no sindicalizados;

II. Las sumas de dinero destinadas a los Planes de Pensiones de Registro Electrónico deberán estar debidamente registradas en la contabilidad del patrón;

III. Las sumas de dinero destinadas al Fondo deberán ser enteradas directamente por el patrón;

IV. Los trabajadores no recibirán ningún beneficio directo, en especie o en dinero con cargo al Fondo, sino hasta que cumplan los requisitos establecidos en los Planes de Pensiones de Registro Electrónico, y

V. En caso de que el patrón contrate un Administrador, deberá establecer expresamente en el convenio que celebre que los trabajadores no recibirán ningún beneficio directo, en especie o en dinero, sino hasta que cumplan los requisitos establecidos en los Planes de Pensiones de Registro Electrónico.”<sup>55</sup>

Por tanto de acuerdo a la emisión de estos criterio emitidos por la Dirección de Incorporación y Recaudación, el IMSS considera que de no dar cumplimiento a lo establecido en estos criterios, todos los supuestos conceptos nominados bajo el concepto de previsión social deberán integrarse al Salario Base de Cotización.

### **2.6.2 Los Criterios Normativos 2014, y la responsabilidad administrativa y financiera que tienen los patrones**

Bajo estos acontecimientos es importante que los empleadores o patrones realicen un análisis de cada una de estas prestaciones que otorgan a sus trabajadores, y de esta manera evitar algún tipo de contingencia que se traduzca en disminuciones importantes en sus finanzas, por diferencias al hacer pagos en

---

<sup>55</sup> Congreso de la Unión. **Ley del Seguro Social**. Diario Oficial de la Federación. (en línea) disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/92.doc.18>. México, 2014.

exceso o pagos menores y por tanto se proceda a realizar actualizaciones, recargos y demás contingencias.

Es importante considerar que cuando existen errores de cálculo o el IMSS detecte irregularidades por no aplicar lo establecido en dichos Criterios normativos en la integración del SBC, el patrón se encontrara en la posibilidad de recibir sanciones que en primera instancia afectara financieramente al patrón.

En este sentido el patrón tienen la responsabilidad tanto del cálculo de las cuotas obrero patronal, así como del pago de las mismas, por tanto existirán repercusiones de tipo financiero para los patrones o terceros responsables que omitan aplicar lo establecido en dichos Criterios normativos.

Es muy importante comentar que estos criterios fueron circulados para su conocimiento y aplicación al Presidente del Ejecutivo Nacional, del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., así como a los Delegados Estatales, Regionales y del Distrito Federal.

Los criterios fueron dados a conocer a los colegios e Institutos de contadores públicos Federados del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., para que estos sean considerados por los contadores públicos en el cálculo de las cuotas del seguro social, así como en la formulación de dictámenes, en el sentido del cumplimiento de obligaciones patronales ante este Instituto, como lo refieren los artículos 16 de la LSS y 161 al 167 del Reglamento de la LSS en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

Por otro lado en cuestión administrativa también afectara a las empresas o patrones, pues estas deberán implementar nuevos mecanismos para sustentar el destino de este tipo de prestaciones, en torno a los nuevos criterios y finalmente

analizar detalladamente la naturaleza de las prestaciones que se otorgan. Ya que estos criterios también fueron del conocimiento de las Delegaciones Estatales , Regionales y del Distrito Federal para que estas a su vez instruyeran a sus Titulares de la Jefatura del Servicios de Afiliación y Cobranza, así como a los Subdelegados de su circunscripción, para que estos criterios también fueran del conocimiento de los Jefes de Departamento de Supervisión de Auditoría a Patronos, Jefes de Departamento de Auditoria a Patronos y demás personal competente en las Subdelegaciones para su observancia en el ejercicio de sus atribuciones.

En este sentido quiero comentar que es importante obedecer a los lineamientos establecidos en estos criterios normativos, para evitar repercusiones a los patronos por diversidad de situaciones que pudieran surgir de ignorar dichos lineamientos. Y por otro lado no dejar de considerar que la previsión social nació precisamente de la mano de los derechos del trabajo, y en este sentido no debe desaparecer la previsión social, porque el patrón considere que se verá afectado financieramente al momento de integrar al SBC las prestaciones de previsión social, y hacer a un lado los derechos del trabajador.

### **2.6.3 Determinación del salario base de cotización, aplicando los criterios normativos del IMSS del 2014 en materia de previsión social**

El objetivo principal de la determinación de la integración de percepciones al SBC, es realizar el cálculo aplicando estrictamente el marco jurídico aplicable al Salario Base de Cotización para efectos de seguridad social. Y observar la diferencia que se dará al momento de exceptuar de la integración algunos conceptos de previsión social.

**Tabla 9. Determinación del SBC, con un salario diario de \$400.00, prestaciones legales y de Previsión Social.**

Percepción	Cantidad o concepto	Fórmula de cálculo	Importe a Integrar	Importe a Integrar	Observaciones
			Aplicando Criterios Normativos	Sin aplicar Criterios Normativos	
Salario	<b>400</b>		\$ 400.000000	\$ 400.000000	
Aguinaldo	<b>30 días</b>	$(400 \times 30 \text{ días} / 365)$	\$ 32.876712	\$ 32.876712	Prestación mínima de Ley
Prima vacacional	<b>15 días y P.V.38%</b>	$(400 \times 15 \text{ días} \times 38\%)$	\$ 6.246575	\$ 6.246575	Prestación mínima de Ley
Vacaciones pagadas	<b>6000</b>	$(6000 / 365)$	\$ 16.438356	\$ 16.438356	
Instrumento de trabajo	<b>2000</b>				
Prima dominical	<b>26 Domingos</b>	$(400 \times 26 \text{ días} \times 25\% / 365)$	\$ 7.123287	\$ 7.123287	
Séptimo día	<b>0.166666667</b>	$(0.1666666 \times 400)$	\$ 66.666640	\$ 66.666640	
Despensa	<b>400 mensuales = 13.33333 x día</b>	Tope DF $70.10 \times 40\% \times \text{día}$	\$ -	\$ -	No rebasa el tope máximo

Percepción	Cantida d o concept o	Fórmula de cálculo	Importe a Integrar	Importe a Integrar	Observaciones
			Aplicando Criterios Normativos	Sin aplicar Criterios Normativos	
Ayuda de transporte diaria, en efectivo	<b>5% S/ S.D.</b>	(400*5%)	\$ 20.000000	\$ 20.000000	
Compensación por viaje, sujeto a comprobación	<b>1800</b>				
Fondo de ahorro con retiro semanal, el patrón	<b>Patrón 100 Quincena les Trabajad or 40 Quincena les</b>	(Excedente 60/15)	\$ 4.000000	\$ 4.000000	
Bono de productividad, distribuido proporcionalmente	<b>1800 anuales</b>	(1800/365)	\$ 4.931506	\$ 4.931506	
Comisión mensual	<b>800</b>	(800/30)	\$ 26.666666	\$ 26.666666	
<b>Horas extras</b> Lunes 4hrs Miércoles 2hrs Viernes 3 horas Lunes 5hrs Miércoles 4hrs Viernes 1 horas	<b>Primer semana 8D y 1T Segunda semana 7D y 3T</b>	(400/8)=(50* 3*4/15)	\$ 40.000000	\$ 40.000000	
Anticipo de utilidades, pagados en efectivo	<b>1000 mensuale s</b>	(1000/30)	\$ 33.333333		Es incierto que se tengan utilidades al término del ejercicio, se tendría que justificar documentalme nte.

Percepción	Cantidad o concepto	Fórmula de cálculo	Importe a Integrar	Importe a Integrar	Observaciones
			Aplicando Criterios Normativos	Sin aplicar Criterios Normativos	
Servicios médicos dentales y hospitalarios con intermediación del sindicato	<b>700</b>		\$ -	\$ -	
Previsión social para fines sociales de carácter sindical, pagado en efectivo.(sin acreditar el destino del pago)	<b>500 Quincenales</b>	(500/15)	\$ 33.333333		Criterio Normativo 01
Pago en efectivo para, Alimento, depositado a la cuenta del trabajador	<b>600 Quincenal</b>	(400*8.33%)	\$ 33.320000		Criterio Normativo 02
Pago en efectivo para, Habitación con descuento al salario, depositada a la cuenta del trabajador	<b>200 descuento Entrega onerosa mínima S.DF 70.10*20%=14.02</b>	(200/30)=6.67<14.02) Entonces (400*25%)	\$ 100.000000		Criterio Normativo 02
Pago para indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos	<b>1000 mensuales</b>	(1000/30)	\$ 33.333333		Criterio Normativo 03

Percepción	Cantidad o concepto	Fórmula de cálculo	Importe a Integrar	Importe a Integrar	Observaciones
			Aplicando Criterios Normativos	Sin aplicar Criterios Normativos	
Pago en efectivo, para planes de pensiones establecidos por la CONSAR.	<b>1000 mensuales</b>	(1000/30)	\$ 33.333333		Criterio Normativo 04
<b>SBC antes de Premios de PyA.</b> Monto \$ 891.60 Tope 89.1603074					
Premios de Asistencia	<b>12% S/ S.D.= 48</b>	Tope SBC*10%			No rebasa el tope máximo
Premios de Asistencia	<b>14% S/ S.D.= 56</b>	Tope SBC*10%			No rebasa el tope máximo
<b>SALARIO</b>					
<b>BASE DE</b>					
<b>COTIZACION</b>			<b>\$ 891.60</b>	<b>\$ 624.95</b>	

Fuente: Elaboración propia.

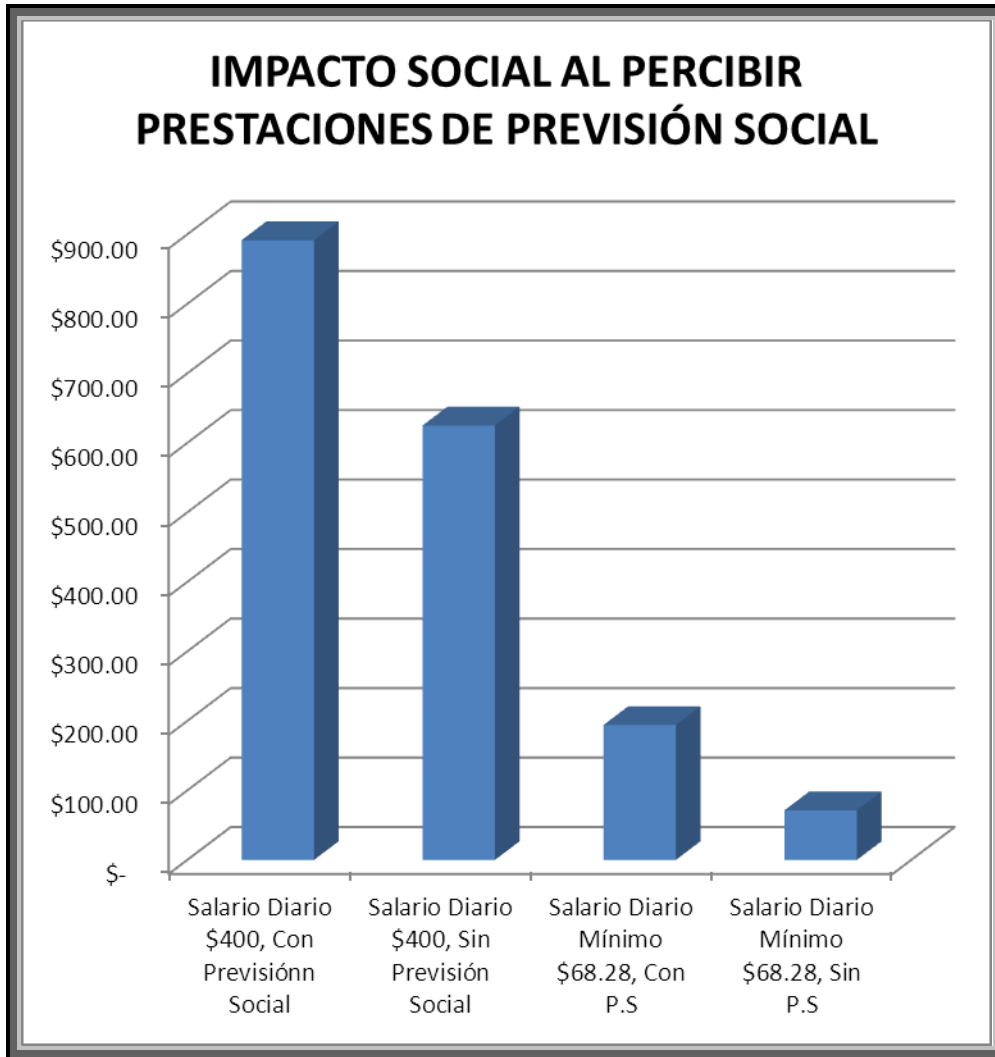
**Tabla 10. Determinación del SBC, con un Salario mínimo, prestaciones mínimas de ley y prestaciones de Previsión Social.**

Percepción		Fórmula de cálculo	Importe a Integrar	Importe a Integrar	Observaciones
			Aplicando Criterios Normativos	Sin aplicar Criterios Normativos	
Salario	<b>68.28</b>		\$ 68.280000	\$ 68.280000	
Aguinaldo	<b>15 DIAS</b>	$(68.28 * 15 \text{días} / 365)$	\$ 2.806027	\$ 2.806027	Prestación mínima de Ley
Prima vacacional	<b>6 días y P.V.25%</b>	$(68.28 * 6 \text{días} * 25\%)$	\$ 0.280602	\$ 0.280602	Prestación mínima de Ley
Previsión social para fines sociales de carácter sindical, pagado en efectivo. (sin acreditar el destino del pago)	<b>500 Quincenales</b>	$(500/15)$	\$ 33.333333		Criterio Normativo 01
Pago en efectivo para, Alimento, depositado a la cuenta del trabajador	<b>600 Quincenal</b>	$(68.28 * 8.33 \%)$	\$ 5.687724		Criterio Normativo 02

Percepción		Fórmula de cálculo	Importe a Integrar	Importe a Integrar	Observaciones
			Aplicando Criterios Normativos	Sin aplicar Criterios Normativos	
Pago en efectivo para, Habitación con descuento al salario, depositada a la cuenta del trabajador	<b>200 descuento Entrega onerosa mínima S.DF 70.10*20%=14.02</b>	$(200/30)=6.67 < 14.02$ Entonces $(68.28 * 25\%)$	\$ 17.070000		Criterio Normativo 02
Pago para indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos	<b>1000 mensuales</b>	$(1000/30)$	\$ 33.333333		Criterio Normativo 03
Pago en efectivo, para planes de pensiones establecidos por la CONSAR.	<b>1000 mensuales</b>	$(1000/30)$	\$ 33.333333		Criterio Normativo 04
	<b>Salario Base de Cotización</b>		\$ 194.12	\$ 71.37	

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfica 1. Impacto del SBC, cuando está integrado por percepciones de Previsión Social.**



**ADONDE**

<b>TIPO DE SALARIO</b>	<b>S.B.C.</b>
Salario Diario \$400 Con Previsión Social	\$891.60
Salario Diario \$400 Sin Previsión Social	\$624.95
Salario Diario Mínimo \$68.28, Con P.S	\$194.12
Salario Diario Mínimo \$68.28, Sin P.S	\$71.37

**Fuente: Elaboración propia.**

En estas graficas podemos observar las notorias diferencias que existen, al momento de integrar los diferentes conceptos que integran al SBC, así como al exceptuar conceptos que no se deben excluirse al momento de la integración.

En este capítulo concluyo comentando que el marco jurídico que regula cada una de las disposiciones que hay que considerar para la determinación de un SBC, no es tarea fácil, pues además de la LFT, y demás leyes a donde el salario y la previsión social son objeto de regulación por varias leyes como LSS, Linfonavit, LISR, Resolución miscelánea Fiscal, Compilación de Criterios Normativo tanto del SAT como del IMSS, y los respectivos reglamentos de alguno de estos ordenamientos. Adonde el estudio y análisis, así como la ejecución de los lineamientos en materia de cuotas o impuestos resultan demasiado complicados principalmente al momento del cálculo e integración del Salario base de cotización.

Al respecto, tanto la ley laboral como la de seguridad social, en relación con la LISR y otras leyes, persiguen dos objetivos desde mi punto de vista, el primero sería proteger el otorgamiento de las prestaciones y derechos del trabajador y en segundo lugar la conducta del patrón a la hora del cumplimiento de obligaciones que se traduce recaudación de impuestos.

Luego entonces es de suma importancia conocer del marco jurídico que regula el tratamiento de las prestaciones de previsión social, así como su alcance, su determinación y en su caso otras situaciones que se originen o relacionen al momento de su cálculo.

De igual manera, conocer el procedimiento, límites y alcances que tiene el cálculo del SBC, para no afectar al trabajador al momento de suscitarse algún imprevisto presente o futuro en su vida laboral e inclusive después de terminar la relación laboral como es el caso de una pensión o bien al ocurrir un suceso imprevisto, e inclusive la muerte.

Es muy importante, considerar dentro del marco legal, a los criterios normativos emitidos por el IMSS en materia de previsión social, tomar en cuenta su aplicación estricta de cada uno de estos criterios al momento de la integración del SBC, ya que de no ser así se determinan diferencias, las cuales pueden provocar posibles eventualidades en perjuicio del patrón desde el punto de vista administrativo, financiero y legal, así también se afectara al trabajador al momento de inesperadas eventualidades presentes o futuras.

## **CAPÍTULO III. INVESTIGACIÓN DE CAMPO PARA CONOCER EL IMPACTO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EJECUCIÓN DE LOS CRITERIOS NORMATIVOS 2014 EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL**

Una vez finalizada la revisión a los antecedentes, la evolución, contexto actual, estado del arte así como el marco teórico de la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social, el siguiente paso es desarrollar el marco metodológico en el cual se identificará la naturaleza de la investigación, el diseño de la misma, la relación de los objetivos con la hipótesis y la operacionalización de las variables, asimismo, se establece el procedimiento para identificar la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez, con el fin de dar respuestas en forma ordenada y sistemática a las interrogantes planteadas.

### **3.1 Diseño de la metodología de investigación de campo**

#### **3.1.1. Naturaleza y tipos de investigación**

La presente investigación, de acuerdo con los objetivos planteados, se diseñó con un tipo de investigación de campo apoyada en:

Una investigación documental de carácter analítico porque se realizará partiendo de la recopilación de información documental para sustentar los primeros dos capítulos, para ello se llevará a cabo una investigación de tipo exploratoria, ya que se hará una revisión de los antecedentes y evolución de la Previsión Social.

Enseguida la investigación será de campo con lo que se conocerá a través de un instrumento de medición la realidad de las percepciones de Previsión Social. Los medios o herramientas para obtener la información serán mediante entrevista y planteamiento directo de los puntos que se requieren obtener.

Lo anterior obedece a que se pretende demostrar que la determinación del Salario Base de Cotización, con base en los nuevos Criterios Normativos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social impactan socialmente de manera positiva a los trabajadores que se encuentran afiliados a dicho Instituto, tal como se señala en el objetivo general.

Entendiendo a la investigación como el conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos, que aplicamos para el estudio de un fenómeno particular,<sup>56</sup> para el estudio planteado se propone una investigación de campo con enfoque cuantitativo.

El enfoque cuantitativo considera la recolección de datos para la demostración de la hipótesis, manejando como base la medición, a través del sistema numérico y la estadística para el análisis de la información buscando establecer patrones de comportamiento que ayuden a probar la hipótesis planteada.

Por último, la investigación cuantitativa da la oportunidad de generalizar los resultados más ampliamente, lo cual permite tener el control sobre los fenómenos estudiados, así como su conteo y la magnitud de éstos, lo que nos permite tener

---

<sup>56</sup> Hernández Sampieri, Roberto; et. al. **Metodología de la investigación**. McGraw-Hill. México, 2006.

un enfoque sobre puntos específicos del fenómeno y nos facilita comparar resultados entre estudios similares.

## **3.2 La hipótesis y la operacionalización de las variables**

### **3.2.1 La hipótesis**

Entendiendo por hipótesis la respuesta a un problema, un intento de explicación<sup>57</sup>

Por tanto, al ser la respuesta inicial a nuestra pregunta de investigación que en adelante se verificará para comprobarse con los datos recabados, se determina para la presente investigación la siguiente hipótesis:

Si se realiza el cálculo del Salario Base de Cotización con base en los Criterios Normativos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de Previsión Social, a través de estrategias y alternativas de solución, impactará de manera positiva a los trabajadores.

Conforme a Sampieri, las hipótesis causales se definen como proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables y la manera en que se manifiestan;<sup>58</sup> para mí caso de estudio, se establecerá como una

---

<sup>57</sup> Cazau, Pablo. **Metodología de la Investigación**. Buenos Aires, Julio 2002.

<sup>58</sup> Ídem.

Hipótesis causal multivariada, al considerar una relación entre una variable independiente y varias dependientes.

### **3.2.2 Las variables**

Las variables según Cazau son todo concepto que esperamos que varíe a lo largo de una investigación determinada<sup>59</sup>.

Por lo anterior, las variables cuyas propiedades son susceptibles de medirse y observarse para determinar las estrategias y alternativas de solución que se darán para realizar la integración correcta del Salario Base de Cotización, sobre los apoyos hechos en efectivo y nominados con el rubro de Previsión Social, son las siguientes:

#### **Variable Independiente**

Los Criterios Normativos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de Previsión Social.

#### **Variabes Dependientes**

Metodología para analizar los derechos del trabajador en relación a la seguridad social.

---

<sup>59</sup> Ídem.

Metodología para analizar el ordenamiento legal para los criterios normativos emitidos por el IMSS en el año 2014, en materia de previsión social.

Metodología para analizar los tipos de salarios para un trabajador, sujeto a una relación laboral.

Metodología para analizar al Salario Base de Cotización.

Metodología para analizar las Prestaciones de Previsión Social y el impacto social positivo en el trabajador al momento de considerar los Criterios normativos del IMSS de 2014.

Tomando en cuenta que la hipótesis quedó definida como causal multivariada, se considera una investigación no experimental con un diseño transeccional correlacional-causal.

Definida como una investigación no experimental al plantear que se realiza sin hacer variar en forma intencional las variables independientes para observar su efecto sobre la variable dependiente, de tal forma que los fenómenos se observan tal como se desarrollan en su contexto natural para ser analizados. Son fenómenos ya existentes y las variables independientes existen sin posibilidad de manipularlas.

Establecido como un diseño transeccional correlacional-causal, conforme a Sampieri, donde se describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa – efecto.<sup>60</sup>

### **3.2.3 Operacionalización de las variables**

El proceso de medición se realiza básicamente a partir de la operacionalización de las variables. A través de ésta se pasa de un concepto teórico, que se plantea en el problema de investigación y que es difícil de medir en la realidad directamente, hasta un concepto empírico, transformado por la investigación de campo para poder cuantificarlo en la realidad.

Las variables complejas requieren de instancias intermedias y el identificar las dimensiones o subvariables para aterrizarlas en indicadores que hacen un recorrido que va de lo general a lo particular, del plano teórico al plano empíricamente contrastable. Esto es, se identificarán las dimensiones de las variables planteadas en el presente trabajo de investigación para poder ser contrastadas empíricamente en indicadores, que no son otra cosa que parámetros que contribuyen a ubicar la situación en la que se halla la problemática a estudiar, la cual en resumen consiste en un estudio enfocado a los Criterios Normativos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de Previsión social, para el ejercicio 2014 y cuál es la implicación que tienen los trabajadores afiliados a este Instituto en lo que refiere a la integración Salarial, cuando este recibe apoyos hechos en efectivo como concepto de previsión social, así mismo

---

<sup>60</sup> Ídem.

analizar la repercusión que esto tiene desde el punto de vista administrativo, legal y financiero para las empresas en materia de revisiones de gabinete y visitas domiciliarias.

A continuación se presenta la matriz de la operacionalización de las variables:

Cazau<sup>61</sup> llama operacionalización al proceso por el cual transformamos o traducimos una variable teórica en variables empíricas, directamente observables.

---

<sup>61</sup> Ídem.

**Tabla 11. Matriz de Operacionalización de las Variables.**

<b>Título</b>	<b>El Impacto Social de los Trabajadores en la ejecución de los Criterios Normativos 2014 en materia de Previsión Social</b>
<b>Hipótesis</b>	Si se realiza el cálculo del Salario Base de Cotización con base en los Criterios Normativos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de Previsión Social, a través de estrategias y alternativas de solución, impactará de manera positiva a los trabajadores.
<b>Variable I</b>	Los Criterios Normativos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de Previsión Social
<b>Variables D</b>	<p>Metodología para analizar los derechos del trabajador en relación a la seguridad social.</p> <p>Metodología para analizar el ordenamiento legal para los criterios normativos emitidos por el IMSS en el año 2014, en materia de previsión social.</p> <p>Metodología para analizar los tipos de salarios para un trabajador, sujeto a una relación laboral.</p> <p>Metodología para analizar al Salario Base de Cotización.</p> <p>Metodología para analizar las Prestaciones de Previsión Social y el impacto social positivo en el trabajador al momento de considerar los Criterios normativos del IMSS de 2014.</p>

Eje	Variable D	Dimensión	Indicador	No. de Ítem
1	Metodología para analizar los derechos del trabajador.	Derecho del trabajador.	Derecho a un salario y a la Seguridad Social.	1 al 5
2	Metodología para analizar el ordenamiento legal para los criterios normativos emitidos por el IMSS en el año 2014, en materia de previsión social.	Ordenamiento Legal.	Ordenamiento legal de los criterios normativos del IMSS, en materia de previsión social.	6 al 10
3	Metodología para analizar los tipos de salarios para un trabajador, sujeto a una relación laboral.	Salarios	Tipos de salarios derivados de una relación laboral.	11 al 12
4	Metodología para analizar al Salario Base de Cotización.	Salario Base de Cotización	Conceptos que integran al salario base de cotización y sus excepciones.	13 al 15
5	Metodología para analizar las Prestaciones de Previsión Social y el impacto social positivo en el trabajador al momento de considerar los Criterios normativos del IMSS de 2014, en materia de previsión social.	Prestaciones de Previsión Social.	Las prestaciones de previsión social y su aplicación conforme a los criterios normativos del IMSS para 2014, en materia de previsión social.	16 al 25

**Fuente: Elaboración propia**

**Tabla 12. Banco de preguntas.**

Ítems
1.- ¿Considera usted que los trabajadores tiene derecho a la seguridad social?
2.- ¿Considera usted que un trabajador afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social, brinda bienestar y protección social para él y su familia?
3.- ¿De una media de 10 empresas, considera que 8 no afilia a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social?
4.-¿Considera que el motivo principal que tienen los patrones para no afiliar a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, es el costo elevado de las cuotas y el poco beneficio que obtiene al erogar este gasto?
5.- ¿considera que los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, con un salario mínimo cubren las necesidades como: salud, educación, vestido, oportunidades de participación social, económica y política?
6.- ¿Conoce usted quién emite los criterios Normativos del Instituto Mexicano del Seguro Social?
7.- ¿Considera que los criterios Normativos del Instituto Mexicano del Seguro Social de 2014, en materia de previsión social, contravienen a la Ley del Seguro Social?
8.- ¿Conoce usted cuáles son las implicaciones de no seguir con el ordenamiento legal de los criterios Normativos del Instituto Mexicano del Seguro Social de 2014, en materia de previsión social?
9.- ¿Usted Considera que los criterios Normativos del Instituto Mexicano del Seguro Social en 2014, en materia de previsión social, afecten al patrón desde el punto de vista administrativo, financiero y legal?
10.- ¿Usted Considera que los criterios Normativos del Instituto Mexicano del Seguro Social en 2014, en materia de previsión social, beneficie positivamente al trabajador, logrando un impacto social para él y su familia?
11.- ¿Conoce usted los tipos de salario que regula la Ley Federal de Trabajo, derivado de una relación laboral, y cuál de estos, es más aplicado?
12.- ¿Usted considera que todas las percepciones pagadas al trabajador en efectivo o depositadas a sus cuentas, deben ser consideradas como un beneficio económico para él, derivado la relación laboral?
13.- ¿Conoce usted cuáles son los conceptos que integran al SBC?

14.- ¿Cuáles son los conceptos que se exceptúan de la integración al SBC, por disposición legal?

15.- ¿Qué otros conceptos considera usted, debería incluirse para que se exceptúen de la integración al SBC?

16.- ¿Usted considera que la previsión social, nació con el derecho del trabajo?

17.- ¿Usted considera que la previsión social, no debe ser otorgada al trabajador?

18.- ¿Usted considera que la previsión social, solucione contingencias presentes y futuras?

19.- ¿Usted conoce los conceptos que deben integrarse al SBC, bajo el concepto de previsión social, según los criterios normativos del IMSS emitidos en 2014?

20.- ¿Usted considera que a consecuencia de la emisión de los criterios normativos del IMSS, emitidos en 2014, los patrones ya no deben pagar prestaciones de previsión social?

21.- ¿Si los patrones no proporcionan prestaciones de previsión social a sus trabajadores, en que se verá afectado el trabajador, al dejar de percibir este tipo de percepción?

22.- ¿Considera que los trabajadores que perciben un salario mínimo se verán más afectados, al dejar de percibir prestaciones de previsión social?

23.- ¿Usted considera que los trabajadores que estén próximos a recibir una pensión, se verán afectados, cuando meses antes de acontecer esto hecho, les hayan retirado percepciones de previsión social integrables al SBC?

24.- ¿Usted considera que familiares de un trabajador se verán afectados cuando éste trabajador inesperadamente fallezca; en el supuesto de que meses antes de acontecer este suceso, al trabajador le hayan retirado percepciones de previsión social integrables al SBC?

25.- Con la finalidad de que el patrón no deje de pagar previsión social, al trabajador. ¿Qué estrategia considera será la adecuada, para que el trabajador se vea favorecido; y el patrón no tenga consecuencias indeseables, desde el punto de vista administrativo, financiero y legal?

**Fuente, elaboración propia**

### **3.3 Procedimiento de recolección de datos**

#### **3.3.1 Técnica de investigación de campo: La Entrevista**

Tal como se señaló el tipo de investigación es de campo apoyada en una técnica de entrevista, la cual consiste según Cazau<sup>62</sup>, en hacer preguntas en forma oral. A todos los informantes se les hacen las mismas preguntas y en el mismo orden, bajo la misma consigna. Estos podrán ser cerrados, cuando el sujeto simplemente debe optar entre varias respuestas posibles fijadas de antemano (por ejemplo “sí”, “no”, “porque”, “no aplica”) o abiertos, donde la persona contesta libremente lo que se le ocurre.

El objetivo es entrevistar a expertos en la materia de Seguridad Social, para recopilar los criterios que estos consideran acerca del tema de Previsión Social y el impacto social de los trabajadores, los puntos a considerar en esta investigación son entre otros: el derecho a la seguridad social, la previsión social, las percepciones en efectivo y si éstas están nominadas bajo cualquier concepto de prestaciones de Previsión Social y los cálculos apegándose a las fuentes del derecho laboral y a los nuevos Criterios Normativos de 2014, emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social y así se estará en la posibilidad de comprobar mi hipótesis.

La técnica de entrevista, se realizará a través de la aplicación de un instrumento de medición, previo a esto, es necesario identificar a la población y muestra a observar.

---

<sup>62</sup> Ídem.

### 3.3.2 Población y Muestra

La selección para la aplicación del instrumento de medición dentro de la unidad de análisis es la muestra no probabilística, ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características de la investigación. Asimismo, se contempla que es transeccional o transversal, ya que se recolectan datos en un solo momento, esto es, en un tiempo único<sup>63</sup>.

La unidad de análisis que se determina para la presente investigación es:

Colegio de contadores, catedráticos y alumnos de la maestría en contribuciones de la Facultad de contaduría pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

La selección de las personas entrevistadas será como se presenta en el siguiente cuadro.

---

<sup>63</sup> Hernández Sampieri, Roberto; et. al. **Metodología de la Investigación**. 2008.

### Cuadro 1. Selección de Entrevistados.

Línea de elección	Perfil	Población
Colegio de Contadores	<p>Personas con amplia visión, conocimiento y dominio de los temas relacionados con la seguridad social.</p> <p>El Presidente y Vicepresidente, representan oficialmente a un colegio ante organizaciones y cuerpos colegiados, autoridades y dependencias del gobierno, agrupaciones de empresas, trabajadores, industriales, comerciantes, etc., y ante la comunidad en general.</p>	1 Presidente y 1 Vicepresidente
Catedráticos de la BUAP	Especialistas en la materia de Seguridad Social, que identifiquen la estructura del ordenamiento jurídico del Sistema General vigente.	15 Catedráticos de la BUAP.
Alumnos de maestría en Contribuciones	Alumnos que se encuentren cursando la última materia de la Maestría en Contribuciones ya que contarán con la capacitación suficiente para participar en los procesos de análisis, interpretación y aplicación del conocimiento técnico y metodológico en el área tributaria.	14 Aspirantes a maestros en contribuciones de la BUAP.

**Fuente: Elaboración propia.**

### 3.4 instrumento de medición

El instrumento seleccionado es el guión de la entrevista, el cual nos permite recabar información para medir las variables establecidas para la elaboración de la propuesta.

El guion de la entrevista es uno de los instrumentos más utilizados, está formado por una serie de preguntas relacionadas con las variables que se desean medir, mismas que son congruentes con el planteamiento del problema y la hipótesis propuesta.

En el diseño del guion de la entrevista se optó por el uso de preguntas cerradas y abiertas, las cuales están categorizadas o contienen repuestas previamente establecidas o delimitadas, éstas pueden incluir sólo dos posibilidades de respuesta o varias, este diseño nos facilita la codificación y análisis de las respuestas.

Retomando el apartado 3.2.3 denominado “**Operacionalización de las variables**”, con la identificación de las variables, dimensiones e indicadores se elabora la matriz que permitirá construir los ejes e ítems del instrumento de medición, tal como se identifica en la tabla número 11 denominada matriz de operacionalización de las variables:

Así mismo, el instrumento de medición cuenta con los siguientes ejes:

Eje 1. Datos del encuestado. En este eje se obtiene información general del encuestado, que servirá en adelante para plantear estrategias en base al tipo de población, edad, género y ocupación.

Eje 2. Derechos del trabajador. Es este eje se obtiene información acerca de los derechos del trabajador, desde el punto de vista del derecho a la percepción de un salario y en consecuencia al derecho a la seguridad social, específicamente de los trabajadores afiliados al IMSS y si esta Institución brinda bienestar y protección social para él y su familia.

Eje 3. Ordenamiento legal del IMSS. En este eje se obtiene información acerca del ordenamiento legal, de los criterios Normativos del Instituto Mexicano del Seguro Social en 2014; las repercusiones de no seguir dicho ordenamiento y las aportaciones adicionales que favorezcan al trabajador relacionado a las prestaciones de previsión social.

Eje 4. Salario. En este eje se obtiene información de los tipos de salario que existen en nuestra legislación laboral; también se obtendrá información sobre las percepciones del trabajador, que son recibidas en efectivo y si están son consideradas como un beneficio económico para él, derivado la relación laboral.

Eje 5. Salario Base de Cotización. En este eje se obtiene información relacionada con los conceptos que integran al SBC, que percepciones se exceptúan para la integración del SBC y propuestas de otras percepciones que no deben Integrar a este salario.

Eje 6. Prestaciones de Previsión social. En este eje se obtiene información relacionada con las percepciones del trabajador que son consideradas como previsión social, su aplicación dentro de los criterios Normativos emitidos por el IMSS, las consecuencias que se darán cuando estas percepciones deje de

percibir las el trabajador, así como las implicaciones presentes y futuras de no aplicar estrictamente los Criterios Normativos por parte del empleador.

A continuación se presenta el instrumento de medición diseñado para esta investigación, el cual se aplicará a la muestra indicada anteriormente, éste considera los 6 ejes antes mencionados para la evaluación de las variables planteadas en este proyecto, mediante varios ítems enfocados en aspectos particulares de las mismas, las cuales apoyaran para diseñar estrategias y alternativas de solución para realizar la integración del Salario Base de Cotización, sobre los apoyos hechos en efectivo y nominados con el rubro de Previsión Social

**Tabla 13. Guión de la entrevista: "El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social"**



El presente instrumento de medición se diseña para obtener información que se requiere para realizar el análisis del tema objeto de investigación. Para la cual se elige la herramienta la entrevista misma que se ha diseñado con fines académicos para el proyecto de tesis titulado "EL IMPACTO SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EJECUCIÓN DE LOS CRITERIOS NORMATIVOS 2014 EN MATERIA DE PREVISIÓN SOCIAL".

El cuestionario consta de 25 ítems en total, agrupados en 6 ejes o categorías estructurados de la siguiente manera:

- Eje 1 "Datos informativos del encuestado"
- Eje 2 "Derechos del trabajador "
- Eje 3 "Ordenamiento legal del IMSS "
- Eje 4 "Salario "
- Eje 5 "Salario Base de Cotización "
- Eje 6 "Prestaciones de Previsión social"

**Objetivo.** El instrumento se ha diseñado para ser aplicado a especialistas en el tema de seguridad social con el objetivo de recabar información acerca del impacto social que tienen los trabajadores al calcular el Salario Base de Cotización de acuerdo con los ordenamientos legales aplicables, en el caso de los criterios normativos del 2014 emitidos por el IMSS, en materia de previsión social para generar estrategias que permitan al trabajador tener un impacto social positivo, al mismo tiempo que al patrón le permita no tener eventualidades desde el punto de vista administrativo, financiero y legal.

**NOTA 1.** La utilidad de esta investigación solo es para efectos de desarrollo de la tesis en referencia. Los datos que usted comparta son estrictamente confidenciales y reservados.

**Instrucciones de llenado la entrevista:** Marque con una X la respuesta que resuelve la pregunta formulada y responda en los espacios con la información requerida.

### **Eje 1. “Datos informativos del entrevistado”.**

Nombre: \_\_\_\_\_ Sexo Masculino: \_\_\_\_\_ Femenino: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_

Nivel profesional \_\_\_\_\_

Nombre de la Compañía \_\_\_\_\_

Puesto que ocupa dentro de la compañía: \_\_\_\_\_

### **Eje 2 “Derechos del trabajador”**

1.- ¿Considera usted que los trabajadores tiene derecho a la seguridad social?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

2.- ¿Considera usted que un trabajador afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social, brinda bienestar y protección social para él y su familia?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

3.- ¿De una media de 10 empresas, considera que 8 no afilia a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

4.- ¿Considera que el motivo principal que tienen los patrones para no afiliar a sus trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, es el costo elevado de las cuotas y el poco beneficio que obtiene al erogar este gasto?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

5.- ¿Considera que los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, con un salario mínimo cubren las necesidades como: salud, educación, vestido, oportunidades de participación social, económica y política?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

### **Eje 3 “Ordenamiento legal del IMSS”**

6.- ¿Conoce usted quién emite los criterios Normativos del Instituto Mexicano del Seguro Social?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

7.- ¿Considera que los criterios Normativos del Instituto Mexicano del Seguro Social de 2014, en materia de previsión social, contravienen a la Ley del Seguro Social?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

8.- ¿Conoce usted cuáles son las implicaciones de no seguir con el ordenamiento legal de los criterios Normativos del Instituto Mexicano del Seguro Social de 2014, en materia de previsión social?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

9.- ¿Usted Considera que los criterios Normativos del Instituto Mexicano del Seguro Social en 2014, en materia de previsión social, afecten al patrón desde el punto de vista administrativo, financiero y legal?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

10.- ¿Usted Considera que los criterios Normativos del Instituto Mexicano del Seguro Social en 2014, en materia de previsión social, beneficie positivamente al trabajador, logrando un impacto social para él y su familia?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

#### **Eje 4 “Salario”**

11.- ¿Conoce usted los tipos de salario que regula la Ley Federal de Trabajo, derivado de una relación laboral, y cuál de estos, es más aplicado?

(Abierta)

12.- ¿Usted considera que todas las percepciones pagadas al trabajador en efectivo o depositadas a sus cuentas, deben ser consideradas como un beneficio económico para él, derivado la relación laboral?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

#### **Eje 5 “Salario Base de Cotización”**

13.- ¿Conoce usted cuáles son los conceptos que integran al SBC?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

14.- ¿Cuáles son los conceptos que se exceptúan de la integración al SBC, por disposición legal?

(Abierta)

15.- ¿Qué otros conceptos considera usted, debería incluirse para que se exceptúen de la integración al SBC?

(Abierta)

## Eje 6 “Prestaciones de Previsión Social”

16.- ¿Usted considera que la previsión social, nació con el derecho del trabajo?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

17.- ¿Usted considera que la previsión social, no debe ser otorgada al trabajador?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

18.- ¿Usted considera que la previsión social, solucione contingencias presentes y futuras?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

19.- ¿Usted conoce los conceptos que deben integrarse al SBC, bajo el concepto de previsión social, según los criterios normativos del IMSS emitidos en 2014?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

20.- ¿Usted considera que a consecuencia de la emisión de los criterios normativos del IMSS, emitidos en 2014, los patrones ya no deben pagar prestaciones de previsión social?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

21.- ¿Si los patrones no proporcionan prestaciones de previsión social a sus trabajadores, en que se verá afectado el trabajador, al dejar de percibir este tipo de percepción?

(Abierta)

22.- ¿Considera que los trabajadores que perciben un salario mínimo se verán más afectados, al dejar de percibir prestaciones de previsión social?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

23.- ¿Usted considera que los trabajadores que estén próximos a recibir una pensión, se verán afectados, cuando meses antes de acontecer esto hecho, les hayan retirado percepciones de previsión social integrables al SBC?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

24.- ¿Usted considera que familiares de un trabajador se verán afectados cuando éste trabajador inesperadamente fallezca; en el supuesto de que meses antes de acontecer este suceso, al trabajador le hayan retirado percepciones de previsión social integrables

al SBC?

(1.- SI; 2.-NO; 3.- ¿POR QUÉ; 4.- NO APLICA)

25.- Con la finalidad de que el patrón no deje de pagar previsión social, al trabajador. ¿Qué estrategia considera será la adecuada, para que el trabajador se vea favorecido; y el patrón no tenga consecuencias indeseables, desde el punto de vista administrativo, financiero y legal?

(Abierta)

**Fuente: Elaboración Propia**

Concluyo este capítulo con la aplicación del instrumento de medición como se indica en la tabla 13, denominada Guión de la entrevista: “El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social diseñado para esta investigación, el cual se aplicará a la muestra indicada en el cuadro número 2, éste se compone de los 6 ejes como se muestra en la tabla 13. Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social, para la evaluación de las variables planteadas en este proyecto, mediante 25 ítems enfocados en aspectos particulares de las mismas, las cuales apoyaran para diseñar estrategias y alternativas de solución para realizar la integración del Salario Base de Cotización, sobre los apoyos hechos en efectivo y nominados con el rubro de Previsión Social.

Y con la aplicación de este instrumento estaré en la posibilidad de obtener resultados para su análisis e interpretación y en su caso aprobar o refutar mi hipótesis planteada en la presente investigación.

## **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos a través del instrumento de medición aplicado a Colegios de Contadores del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, Catedráticos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y Alumnos aspirantes a Maestros en Contribuciones, como se indica en el cuadro 2 denominado selección de entrevistados; los cuales se analizan con un método que va de lo general a lo particular. El análisis parte de la sistematización de los datos por eje, para lo cual se elabora un modelo de codificación y tabulación de la información obtenida en los ítems. Posteriormente los resultados se reflejan mediante el diseño de tablas con las frecuencias absolutas y relativas, las cuales se representan gráficamente para su interpretación. Finalmente, se elabora para el análisis final de los resultados una serie de matrices que se apoyan en la herramienta denominada FODA para la generación de estrategias, mismas que apoyarán el desarrollo de la propuesta.

### **4.1 Sistematización de la información**

Para iniciar a procesar la información obtenida en el instrumento de medición aplicado a el Colegio de Públicos del Estado de Tlaxcala, Catedráticos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y Alumnos aspirantes a Maestros en Contribuciones, como se indica en el cuadro 2 denominado selección de entrevistados; es necesario organizar la masa de datos y esto se realiza a través del diseño de una matriz de tabulación de respuestas y codificación de las mismas, con la finalidad de que estos permitan, primeramente, cuantificar los resultados y, posteriormente, prepararlos para un análisis cualitativo.

#### 4.1.1 Matriz de codificación de los datos

El instrumento de medición, ver tabla número 13 denominado guión de la entrevista: el impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social, se aplicó a 30 personas encuestadas, estructurado en 6 ejes y con un total de 25 ítems.

Una vez aplicado el instrumento se realizó la asignación de números a las modalidades observadas o registradas de las variables que constituyen la base de datos, esto es, se transformó mediante las reglas de un código la formulación de las respuestas obtenidas por ítem en un mensaje de carácter cuantitativo, tal como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 14. Matriz de codificación de respuestas.**

1	Si =30	No=0	¿Por qué?	No aplica =0
2	Si =30	No=0	¿Por qué?	No aplica =0
3	Si =5	No=24	¿Por qué?	No aplica =1
4	Si =29	No=1	¿Por qué?	No aplica =0
5	Si =0	No=30	¿Por qué?	No aplica =0
6	Si =28	No=2	¿Por qué?	No aplica =0
7	Si =4	No=24	¿Por qué?	No aplica =2
8	Si =26	No=4	¿Por qué?	No aplica =0
9	Si =6	No=22	¿Por qué?	No aplica =2
10	Si =28	No=0	¿Por qué?	No aplica =2
11	Si =26	No=4	¿Por qué?	No aplica =0
12	Si =28	No=2	¿Por qué?	No aplica =
13	Si =30	No=0	¿Por qué?	No aplica =0
14	Si =28	No=0	¿Por qué?	No aplica =2
15	Si =1	No=2	¿Por qué?	No aplica =27
16	Si =27	No=2	¿Por qué?	No aplica =1
17	Si =3	No=27	¿Por qué?	No aplica =0
18	Si =29	No=0	¿Por qué?	No aplica =1
19	Si =26	No=4	¿Por qué?	No aplica =0

20	Si =1	No=28	¿Por qué?	No aplica =1
21	Si =28	No=1	¿Por qué?	No aplica =1
22	Si =30	No=0	¿Por qué?	No aplica =0
23	Si =26	No=3	¿Por qué?	No aplica =1
24	Si =27	No=1	¿Por qué?	No aplica =2
25	Si =29	No=0	¿Por qué?	No aplica =1

**Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del instrumento de medición “ver tabla número 13”**

Los elementos del eje de las “x”, corresponde a los resultados obtenidos de las cuatro opciones de respuesta (Si, No, ¿Por qué? Y No aplica), obtenidas de 30 entrevistas aplicadas a; Colegio de Contadores Públicos del Estado de Tlaxcala, Catedráticos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y Alumnos aspirantes a Maestros en Contribuciones, como se indica en el cuadro No 2 y. En el eje de las “y” corresponde a los 25 ítems obtenido del instrumento de medición, ver tabla 13, adonde 18 ítems fueron con opciones de respuesta cerrada, es decir Si, No, ¿Por qué? Y No aplica y 7 ítems con respuesta abierta, adonde a cada una de estas repuestas se estudiaron para posteriormente otorgarles la misma categoría de respuesta, con asignación de respuestas, Si, No y No aplica.

#### **4.1.2 Matriz de tabulación de los datos**

Una vez que se han asignado los códigos a las respuestas obtenidas se procede a tabular los datos, esto es, a través de un mecanismo de ordenamiento y concentración de datos por tablas, permitirá facilitar la interpretación o toma de decisiones sobre el problema planteado.

A continuación se muestra la tabla 14 denominada Matriz de tabulación de respuestas, donde se reflejan los resultados obtenidos del instrumento de medición, cabe señalar que sólo se ilustraran 15 encuestas de las 30 aplicadas.

Esta tabla está representada por elementos que se distinguen como sigue: en el eje de las “x” se integra por 25 ítems aplicados de acuerdo al instrumento de medición como se muestra en la tabla número 13, y en el eje de las “y”, son las 15 entrevistas aplicadas, por ejemplo E1= Entrevista número 1, P1 =Pregunta número 1 y así consecutivamente.

**Tabla 15. Matriz de tabulación de respuestas.**

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5
E1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
E2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
E3	1	1	1	1	2	1	4	2	4	4	1	1	1	4	2	4	2	4	2	4	4	1	4	4	4
E4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
E5	1	1	4	1	2	1	2	2	4	4	1	1	1	1	4	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
E6	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	2	1	1	2	1	1	2	4	1
E7	1	1	2	1	2	2	4	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1
E8	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1
E9	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
E1 0	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
E1 1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
E1 2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
E1 3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
E1 4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
E1 5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1

**Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del instrumento de medición “Tabla número 13”**

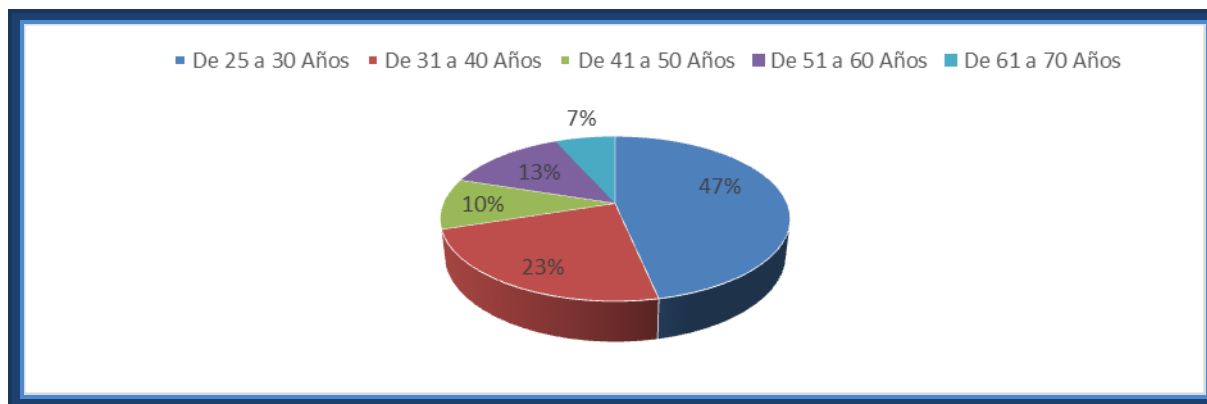
## 4.2 Interpretación de los resultados

El proceso de indagación es flexible y se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en reconstruir la realidad tal como la observamos, esto es, a partir de la transcripción y comprensión de los datos se da inicio al proceso de interpretación de los datos.

A continuación se muestran los resultados obtenidos por ítem en la aplicación del instrumento de medición, dirigido a una muestra representativa de un vicepresidente del colegio del estado de Tlaxcala A.C., quince catedráticos especialistas en Seguridad Social de la Benemérita Universidad Autónoma del Estado de Puebla (BUAP) Y catorce aspirantes a Maestros por la BUAP.

### Eje 1. Datos del encuestado

#### Gráfica 2. Edad



**Adonde:**

<b>Edad</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Porcentaje</b>
25 a 30 años	14	47%
31 a 40 años	7	23%
41 a 50 años	3	10%
51 a 60 años	4	13%
61 a 70 años	2	7%

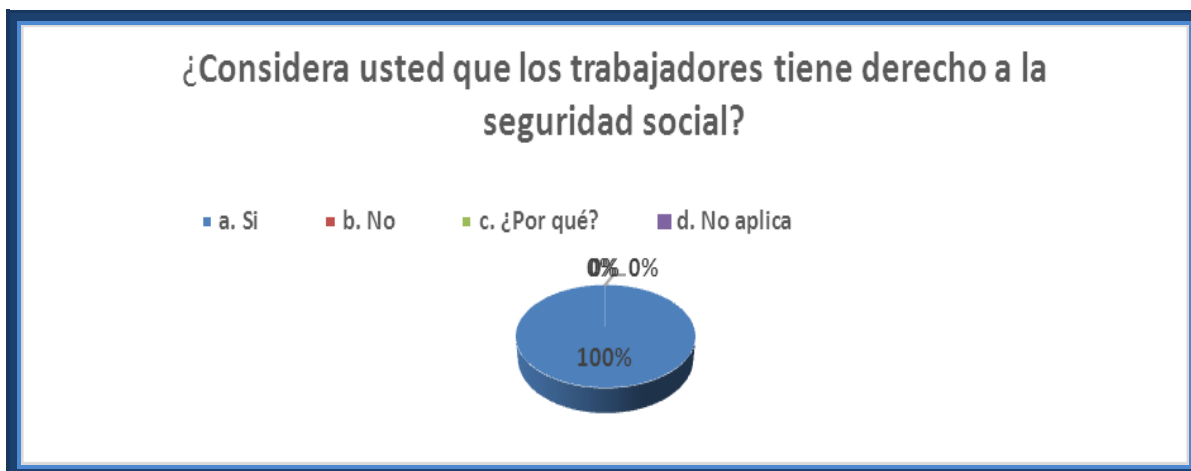
**Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.**

En esta gráfica, se obtiene una mayor participación de profesionistas entre 25 a 30 años con un 47%, seguido de los profesionales de 31 a 40 años con un 23%, bajando la participación en un rango de edad de 41 a 50 con un 13% y una participación aun mínima en el rango de 51 a 60 con 10%, y la participación más baja en el rango de 61 a 70 con 7%.

Enseguida se graficarán los Ítems como sigue:

**Del eje 2 los ítems 1,2,4 y 5**

**Gráfica 3. Ítem 1 del Eje 2.**



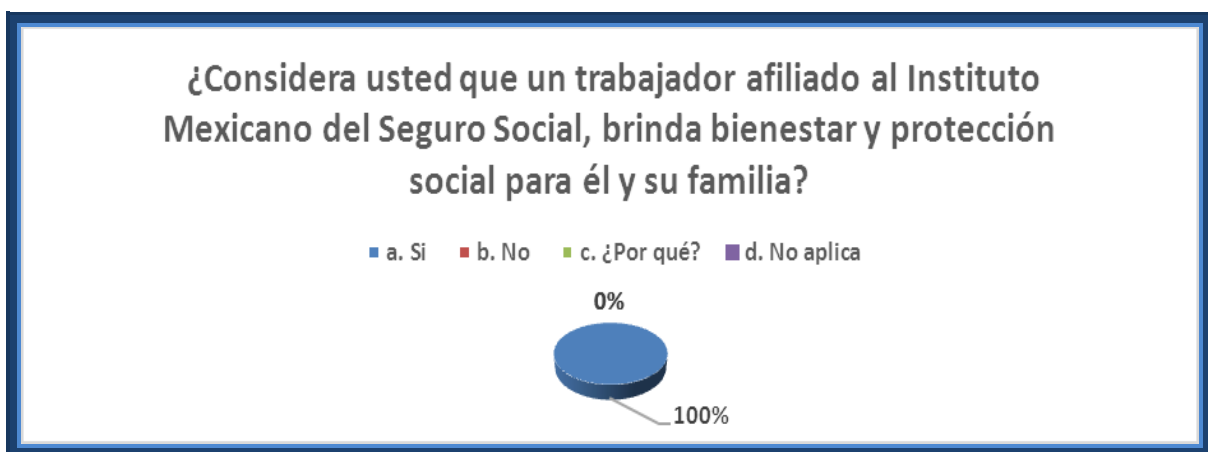
**Adonde:**

Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	0	0%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

De las 30 entrevistas que lleve a cabo el 100% contestaron que sí, cabe señalar que los entrevistados contestaron acertadamente pues la seguridad social es considerada como un derecho, establecido en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

**Gráfica 4. Ítem 2 del Eje 2.**



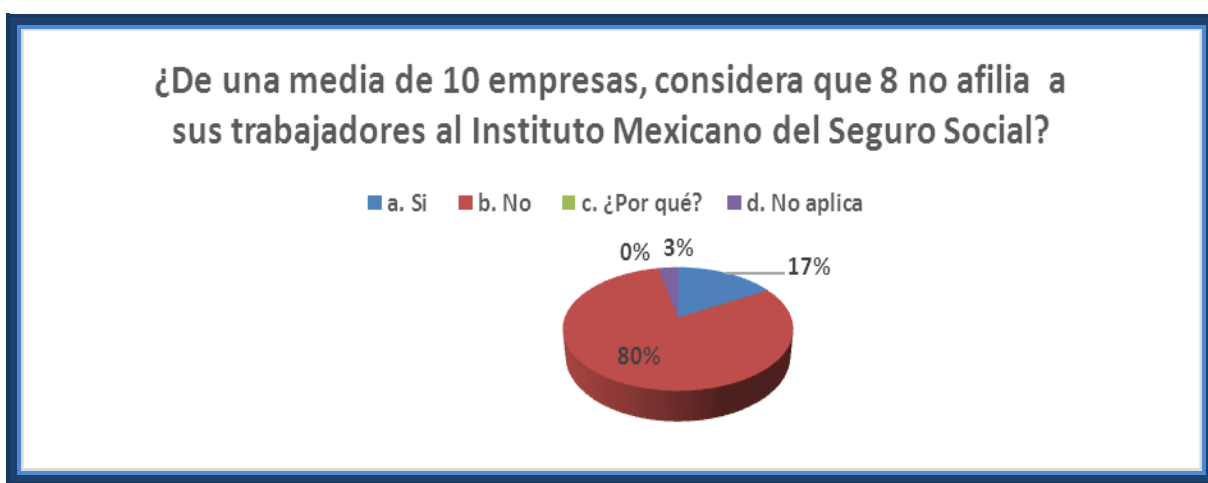
**Adonde:**

Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	0	0%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

De las 30 entrevistas que lleve a cabo todos contestaron si, y desde mi punto de vista contestaron acertadamente, ya que la familia es la institución social más importante, y la seguridad social debe encaminarse a lograr su desarrollo pleno, y en consecuencia la del trabajador en particular.

**Gráfica 5. Ítem 3 del Eje 2.**



**Adonde:**

Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	5	17%
No	24	80%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	1	3%

**Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.**

De las 30 entrevistas que lleve a cabo, la mayor parte contestaron que no lo cual representa al 80%. Los entrevistados argumentan que no tienen datos exactos para contestar a esta pregunta, pero consideran que la mayoría de los empresarios si afilia a sus trabajadores para no tener problemas, ya que hoy en día un trabajador puede conocer sus derechos con facilidad y tomar la decisión de exigirlos, inclusive por la vía judicial. Considero que si están afiliados ello permitirá una mejor planeación y proyección de su negocio de lo contrario se estaría en constante incertidumbre.

**Gráfica 6. Ítem 4 del Eje 2.**



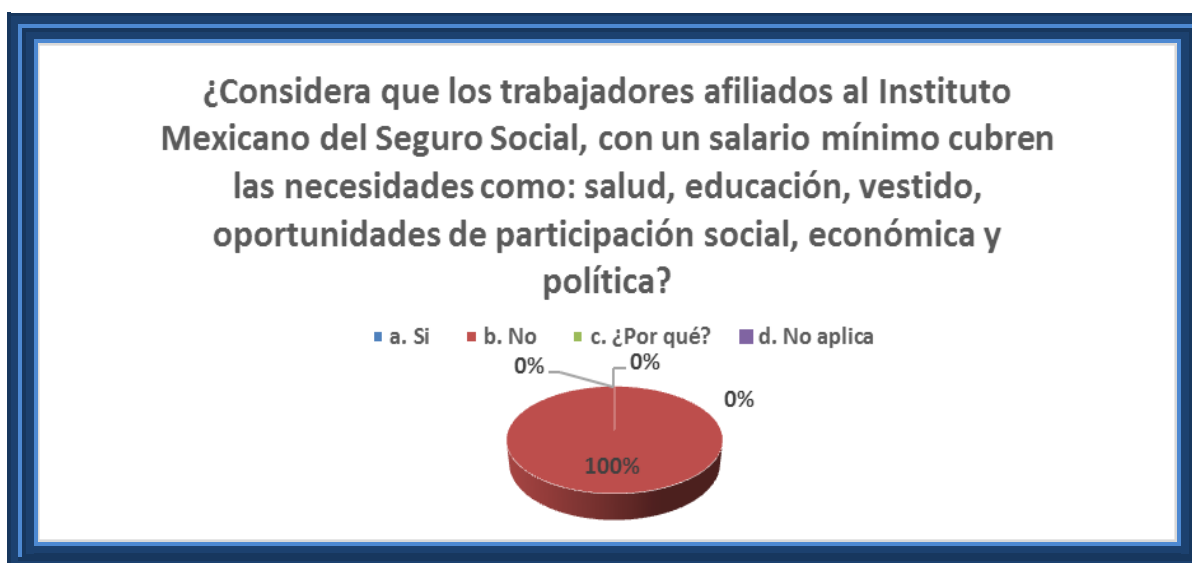
**Adonde:**

Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	29	97%
No	1	03%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	0	0%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

De las 30 entrevistas que lleve a cabo, la mayor parte representada por el 97% contestó que sí con diferentes puntos de vista, la mayoría comentan que entre las causas por las que el patrón omite afiliar a sus trabajadores, es el costo excesivo al mantener afiliado a sus trabajadores, estiman que aproximadamente representa el 27% adicional al salario que paga un patrón; otros consideran que la escases de capital que poseen las empresas lleva al empresario a omitir esta obligación y prefieren tener una contingencia en caso de un accidente, inspección o demanda, que afiliará a todos los empleados.

**Gráfica 7. Ítem 5 del Eje 2.**



**Adonde:**

Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	0	0%
No	30	100%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	0	0%

**Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.**

De las 30 entrevistas que lleve a cabo, el 100 por ciento respondió con un no, lo que significa que están de acuerdo que un trabajador con el salario mínimo no logra a cubrir las necesidades como salud, educación, vestido, oportunidades de participación social, económica y política.

Al parecer la teoría del salario mínimo se supone debe cubrir un mínimo vital, lo que parece no corresponder a la realidad de un trabajador.

El salario mínimo escasamente cubre las necesidades más básicas de un trabajador, mas no las de su familia, de tal modo que no se puede hablar que un salario mínimo es igual o cubre el mínimo vital de un ser humano. En este sentido puedo decir que un salario mínimo no es otra cosa que aquel valor, topeo o monto mínimo que un empleador debe pagar a un trabajador, mas no significa que este cubra todas sus necesidades ni el mínimo vital.

**Gráfica 8. Ítem 8 del Eje 3.**



**Adonde:**

Opción de Respuestas	Entrevistados	Porcentaje
Si	26	87%
No	4	13%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	0	0%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

De las 30 entrevistas que lleve a cabo la mayoría contestaron que sí, que representan el 87%, y tan solo el 13% contestaron que no lo que significa que la mayoría conoce las implicaciones de no seguir los lineamientos establecidos en los criterios normativos de 2014 en materia de seguridad social, las cuales comentaron principalmente que es obligación de todos los mexicano contribuir al gasto público.

Considero que efectivamente es nuestra obligación cumplir en este caso, con el pago de impuestos pues el sistema tributario ha implementado diversas formas de recaudación coercitivas, las cuales deben estar siempre en armonía con los principios de equidad y proporcionalidad fundamentales en la materia.

En ese sentido en materia de seguridad social no es la excepción a esta regla, ya que en la legislación aplicable se establecen diversas obligaciones a cumplir como lo son los criterios normativos, y las cuales de no observarse, pueden generar sanciones pecuniarias, no solo por omisión, sino también por el cumplimiento extemporáneo de las mismas.

**Gráfica 9. Ítem 9 del Eje 3.**



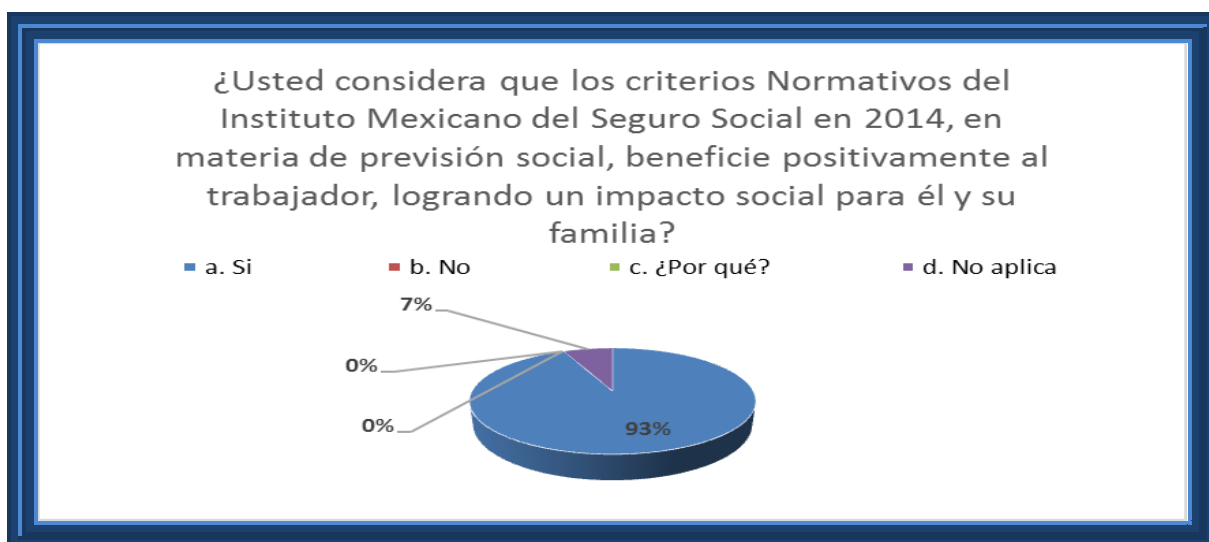
**Adonde:**

Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	6	20%
No	22	73%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	2	7%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

De las 30 entrevistas que lleve a cabo la mayoría contestaron que no, y representa el 73%, y tan solo el 20% contestaron que sí, y considero que la mayoría coincide que al patrón no le afecta administrativamente, financiera y legal, el hecho de que se hayan emitido tales criterios, y agregaron, solo en el caso de no cumplir con la legislación aplicable que establecen diversas obligaciones.

**Gráfica 10. Ítem 10 del Eje 3.**



**Adonde:**

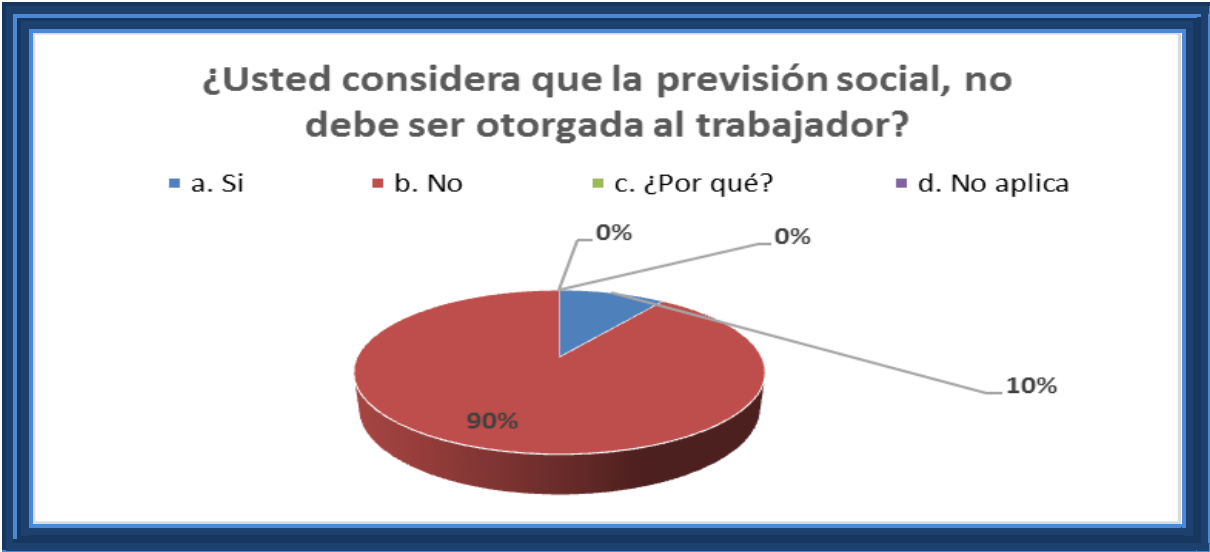
Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	28	93%
No	0	0%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	2	7%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

De los 30 entrevistados, la mayoría contestaron que sí, lo que representa el 93%, y solo el 7% contestaron que no aplica o no contestaron; lo que significa que la mayoría coincide que los criterios normativos en materia de seguridad social para el 2014 específicamente para las prestaciones de previsión social beneficia positivamente y tendrá un impacto positivo de aplicarlos conforme lo dispone dichos criterios, así también que el trabajador se verá beneficiado y en consecuencia su familia, y agregaron que es un beneficio que por ley les corresponde.

En este sentido estoy totalmente de acuerdo pues en la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, definen a la previsión social como aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

**Gráfica 11. Ítem 17 del Eje 6.**



Adonde:

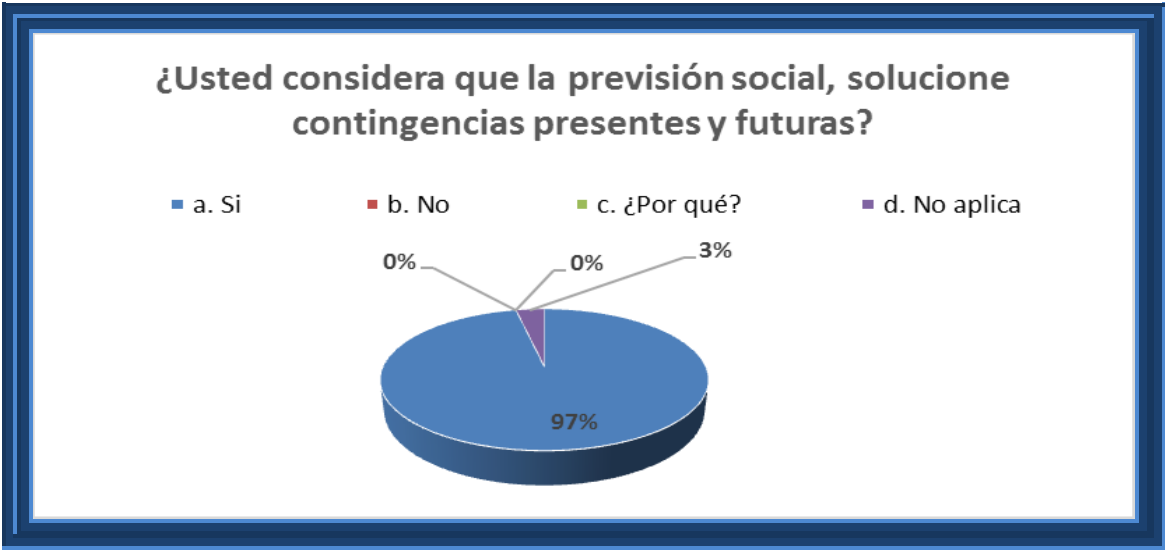
Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	3	10%
No	27	90%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	0	0%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

En esta interrogante, la mayoría contestaron que no, lo que representa el 90%, y solo el 10% contestaron que sí; lo que significa que la mayor parte de los entrevistados considera que la percepción de previsión social debe seguir otorgándose al trabajador.

Considero que la previsión social representa un incentivo, un motivador y en consecuencia un aumento en la economía del trabajador, y el patrón podrá considerar este gasto, como una inversión a corto plazo, pues se verá reflejada en la calidad de producción, y en consecuencia rendimientos para la empresa; así también una alarga la vida de los empleados.

**Gráfica 12. Ítem 18 del Eje 6.**



**Adonde:**

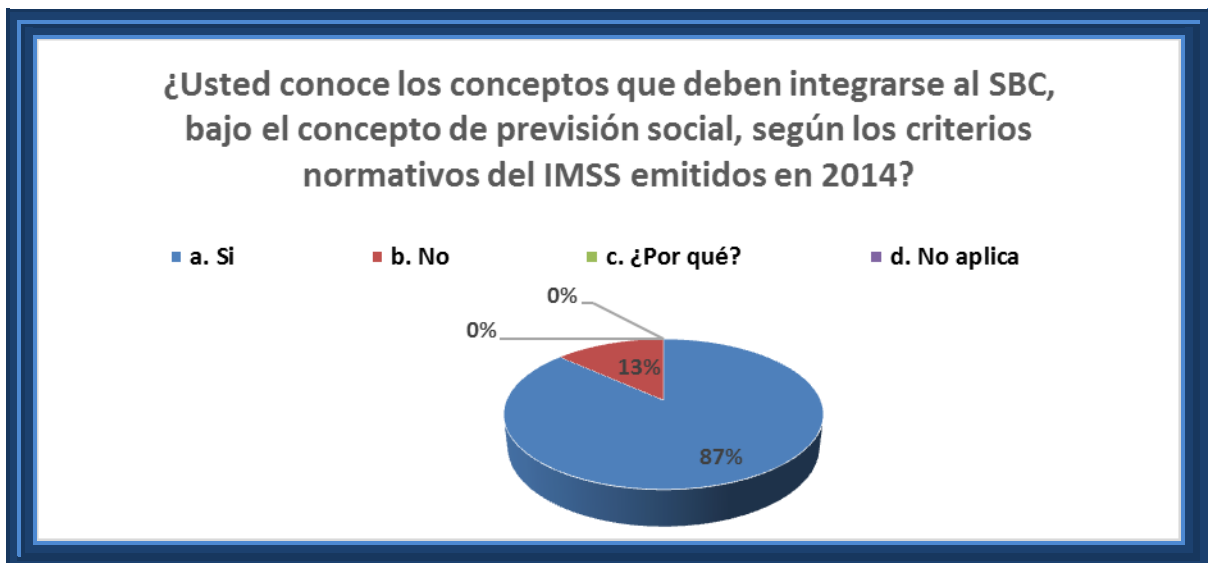
Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	29	97%
No	0	0%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	1	3%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

En esta interrogante la mayoría contestaron que sí, lo que representa el 97%, lo que significa que la mayoría coincide que las prestaciones de previsión social solucionan de manera presente y futura algunas contingencias del trabajador y de su familia.

Considero que la previsión social, si soluciona imprevistos que el trabajador afronta, traducidos en contingencias fundamentales como el desempleo, la enfermedad, la discapacidad, la maternidad, la pérdida del sostén de la familia y la vejez.

**Gráfica 13. Ítem 19 del Eje 6.**



**Adonde:**

Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	26	87%
No	4	13%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	0	0%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

De las 30 entrevistas que lleve a cabo la mayoría contestaron que sí, lo que representa el 87%, y solo el 13% contestaron que no; lo que significa que la mayoría de los entrevistados tiene conocimiento de los conceptos que deben de integrar al SBC, según los criterios normativos 2014 del IMSS en materia de previsión social.

**Gráfica 14. Ítem 20 del Eje 6.**



**Adonde:**

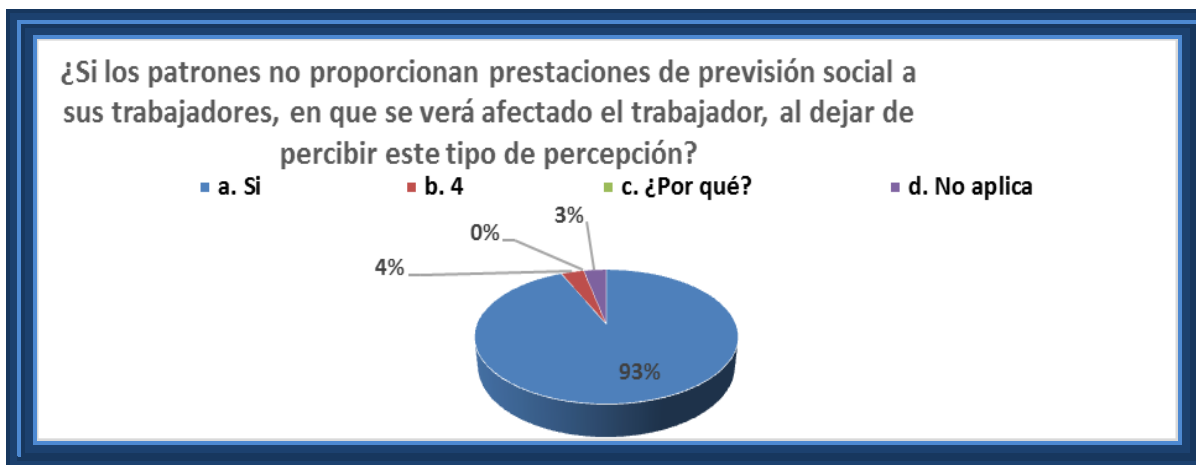
Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	1	4%
No	28	93%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	1	3%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

En esta interrogante la mayoría contestaron que no, lo que representa el 93%, lo que significa que la mayoría de los entrevistados reconoce que la emisión de los criterios del IMSS del 2014 no es causa para que el patrón deje de otorgar las prestaciones de previsión social a sus trabajadores.

Considero que algunas empresas tendrán que hacer frente a cargas sociales, principalmente aquellas que no venían aplicando rigurosamente a la normatividad para el cálculo de integración salarial. Pero esta regularización, no debe de ser motivo para afectar al trabajador.

**Gráfica 15. Ítem 21 del Eje 6.**



**Adonde:**

Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
a. Si	28	93%
b. No	1	4%
c. ¿Por qué?	0	0%
d. No aplica	1	3%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

En este ítem la mayoría contestaron que sí, lo que representa el 93%, lo que significa que la mayoría de los entrevistados opina que los trabajadores se verán muy afectados al dejar de percibir este tipo de prestaciones, principalmente cuando se llegue a sufrir riesgos profesionales, les sobreviniera una invalidez o padecieran enfermedades relacionadas con el trabajo, pues viene a transformar radicalmente la vida del hombre. En este sentido el patrón debe concientizar una de estas probabilidades, ya que con salud existen posibilidades de empleo o de un desempeño racional de la actividad humana. Luego entonces un trabajador que cuenta con estas prestaciones, le podrá sobrevenir la muerte o cualquier desgracia, y será posible el sostén de la familia y no se caerá de momento en la indigencia total.

**Gráfica 16. Ítem 22 del Eje 6.**



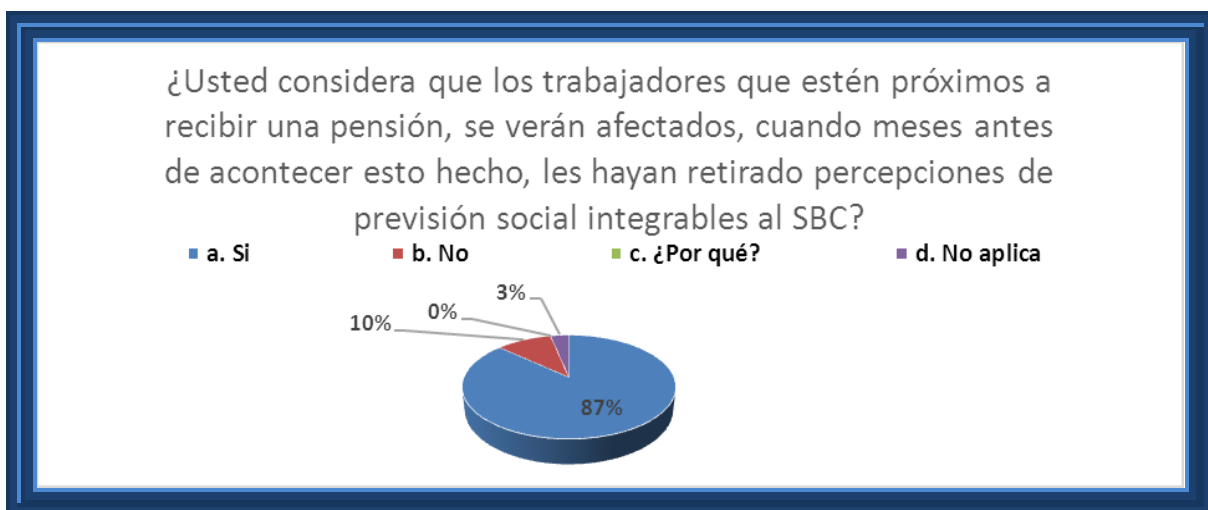
**Adonde:**

Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	0	0%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

En este ítem todos contestaron que sí, y al respecto reafirma la mayoría que tan solo con un salario mínimo ni el propio trabajador llega a cubrir las necesidades básicas y mucho menos a tener una vida decorosa. Luego entonces considero que si el trabajador deja de percibir prestaciones de previsión social afecta de manera impactante en su economía y no estará en la posibilidad de dar sustento a una familia.

**Gráfica 17. Ítem 23 del Eje 6.**



**Adonde:**

Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	26	87%
No	3	10%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	1	3%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. **Denominado, Guión de la entrevista:** El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

De las 30 entrevistas que lleve a cabo, la mayoría contestaron que sí, esto significa que la mayor parte de los entrevistados consideran que si el trabajador se ubica en ese supuesto, si le afectara de manera considerable, pues la pensión dependerá de lo que el trabajador a logrado acumular en su ahorro para el retiro durante su vida de trabajo.

**Gráfica 18. Ítem 24 del Eje 6.**



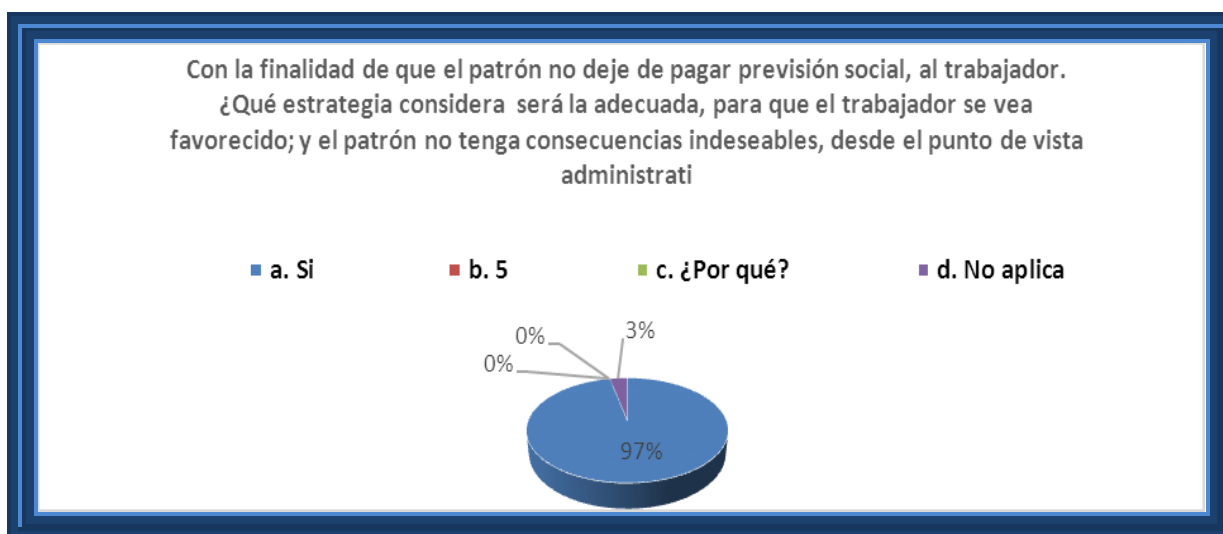
**Adonde:**

Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	27	90%
No	1	3%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	2	7%

**Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.**

De las 30 entrevistas que lleve a cabo, la mayoría contestaron que sí con un 90%, esto significa que la mayor parte de los entrevistados consideran que si el trabajador se ubica en ese supuesto, les afectara de manera impactante a sus familiares, sin considerar las diversas situaciones que se causaran dado el fallecimiento del trabajador.

**Gráfica 19. Ítem 25 del Eje 6.**



**Adonde:**

Opción de Respuesta	Entrevistados	Porcentaje
Si	29	97%
No	0	0%
¿Por qué?	0	0%
No aplica	1	3%

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

De las 30 entrevistas que lleve a cabo, la mayoría contestaron que sí y representa el 97%, y tan solo el 3% no contesto, esto significa que la mayor parte de los entrevistados consideran que las percepciones de previsión social deberá recibirla el trabajador y entre las alternativas para no incrementar la carga financiera para el patrón, comentaron, este deberá ser capacitado para conocer el tratamiento fiscal de los salarios, y buscar el mayor beneficio para su empresa y a su vez no ser sujeto de molestias por parte del IMSS, relacionadas con el cálculo incorrecto

del SBC, así también revisiones constantes en la integración de nóminas y en su caso auditorías internas.

Considero que el tratamiento de los salarios es uno de los rubros que merece una armonización entre trabajador y patrón, acompañada de una simplificación en el cálculo de la integración salarial, siempre atendiendo al ordenamiento legal que los regula.

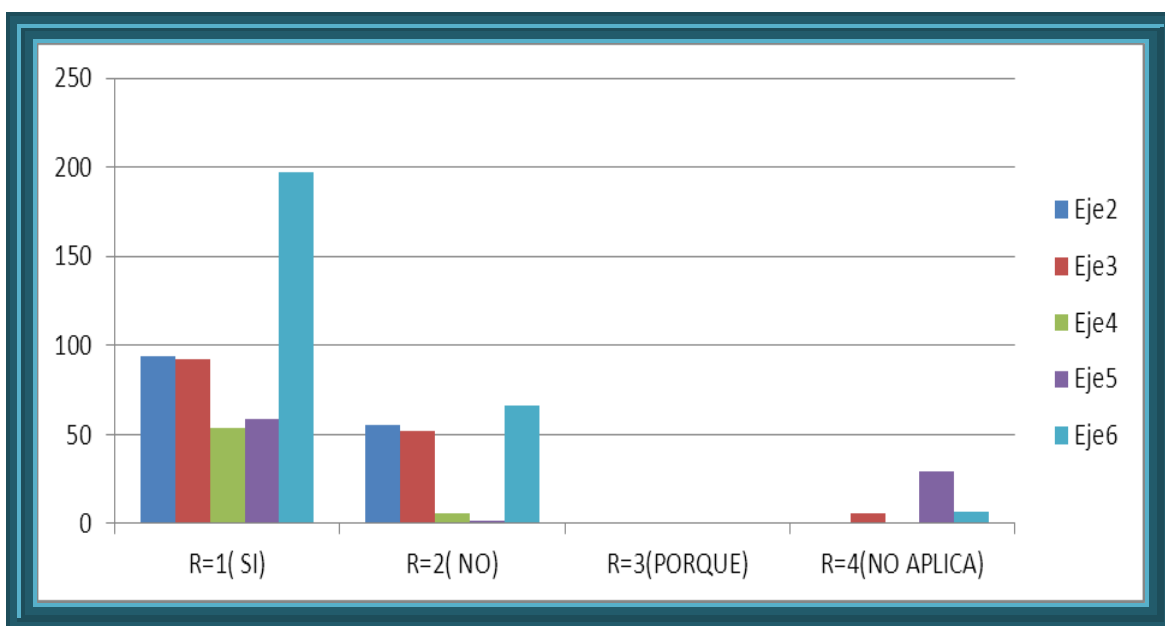
Así también la percepción de un salario mínimo, aunado con las prestaciones de previsión social, es un sueldo con el cual apenas se puede sobrevivir, a este respecto considero hay mucho que hacer, en este caso corresponde a la legislación impositiva promover el otorgamiento de más prestaciones integrables para el SBC, pero con un mayor beneficio para el patrón.

Es muy claro que en ocasiones el otorgamiento de prestaciones a los trabajadores tiene efectos para el patrón en virtud del incremento en la carga administrativa ya que debe cumplir con determinados controles administrativos que en ocasiones resultan excesivos, sobre todo para aquellos pequeños empleadores con baja capacidad económica y administrativa y, por otro lado, la interpretación de los conceptos que pueden quedar exentos o no para el SBC, pero considero que esta carga administrativa se puede aminorar si el patrón recibe una capacitación constante al respecto.

### 4.3 Sistematización de los resultados por eje.

En este proceso de análisis se obtienen resultados por cada uno de los ejes planteados en el instrumento de medición, mismos que a continuación se presentan y describen en la siguiente gráfica y tabla:

**Gráfica 20. Resultado por eje.**



**Adonde:**

	Eje2	Eje3	Eje4	Eje5	Eje6
<b>R=1 (SI)</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>54</b>	<b>59</b>	<b>197</b>
<b>R=2 (No)</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>66</b>
<b>R=3 (Porque)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>R=4 (No aplica)</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>7</b>

**Fuente:** Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13. Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.

**Tabla 16. Matriz de sistematización de los resultados por eje.**

Eje1. Datos del entrevistado	En esta gráfica, se obtiene una mayor participación de profesionistas entre 25 a30 años con un 47%, seguido de los profesionales de 31 a 40 años con un 23%, bajando la participación en un rango de edad de 41 a 50 con un 13% y una participación aun mínima en el rango de 51 a 60 con 10%, y la participación más baja en el rango de 61 a 70 con 7%. Datos obtenidos de la gráfica 2, denominada edad.
Eje 2. Derechos del trabajador	La mayoría respondieron que <b>sí</b> , esto significa que los entrevistados consideran que los trabajadores tienen derecho a un salario y a la seguridad social y por consiguiente a las prestaciones de previsión social; comentan que el motivo principal de no afiliarse a los trabajadores es el costo excesivo para el patrón y el poco beneficio que este tiene y; puntualizan que un salario mínimo no cubre las necesidades básicas de un trabajador.
Eje 3. Ordenamiento legal del IMSS.	En este eje la mayoría contestaron que <b>sí</b> , esto quiere decir que los entrevistados reconocen las implicaciones de no cumplir con los criterios normativos y las sanciones de no aplicarlos; por otro lado comentan que la emisión de estos criterios no le afectan al patrón si cumple el marco legal que los regula; por último, la opinión de los entrevistados en su mayoría comentan que impactaría positivamente al trabajador y a sus familiares, si continúan recibiendo prestaciones de previsión social.
Eje 4. Salario	En la aplicación de las encuestas, la mayoría respondió que <b>sí</b> , es decir casi el 100% tiene conocimiento del significado de un salario derivado de una relación laboral, así como los tipos de salarios.
Eje. 5 Salario Base de Cotización	En este eje la mayoría contestó que <b>sí</b> , significa que la mayor parte de los entrevistados conoce el procedimiento para la integración del Salario Base de Cotización y los conceptos que lo integran y los que están exentos de esta integración, y por consiguiente la normatividad que los regula.
Eje. 6 Prestaciones de Previsión Social	En este eje hubo ítems en los que, la mayoría de los entrevistados contestó que <b>no</b> , cuando se refieren a que no están de acuerdo que los trabajadores dejen de percibir las prestaciones de previsión social, ya que esta situación afectaría su situación económica. Por otro lado en la mayoría de los ítems de este eje contestaron que <b>sí</b> , para comentar que la previsión social soluciona contingencias presentes y futuras; que conocen los conceptos de previsión social, emitidos en los criterios normativos de 2014; que no están de acuerdo que a causa de estos criterios, los trabajadores dejen de percibir estas prestaciones ya

	<p>que en este sentido su salario se vería disminuido y afectaría significativamente en los siguientes supuestos: 1.- con un salario mínimo no cubriría ni un mínimo vital ni tan solo al trabajador, 2.- al pensionarse afectaría esta prestación significativamente a él y a sus dependientes económicos, 3.- cualquier imprevisto como un accidente de trabajo que lo deje incapacitado de por vida, inclusive a causa de este accidente ocasionarle hasta la muerte, lo que afecta a él y a sus dependientes económicos. Por último la propuesta de alternativas que aportan los entrevistados: capacitación continua a los patrones, armonización entre trabajador y patrón, auditoría interna de nóminas, proponer a los legisladores, 1.- eliminación de topes para la integración de un SBC y 2.- un aumento de prestaciones al trabajador siempre que represente un beneficio al patrón.</p>
--	---

**Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos de la tabla 13.  
Denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social.**

### **4.3 Análisis de los resultados: FODA**

El **FODA** es considerado una herramienta para el análisis de la situación actual de un proyecto, empresa u organización, se utiliza para la solución de problemas o la generación de estrategias que busquen mejorar esta situación, se basa en obtener un diagnóstico considerando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, que permita tomar decisiones para lograr los objetivos planteados.

A continuación se presenta el análisis FODA elaborado para este proyecto y las estrategias planteadas para el logro de los objetivos.

### Ilustración 3. Análisis FODA.



**Fuente: Elaboración propia**

En este capítulo concluyo resumiendo los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de medición denominado tabla 13. Guión de la entrevista: “El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social”

Por lo que respecta al eje no. 1 denominado los datos del entrevistado se logró captar información con profesionistas de 28 a 63 años de edad, ambos sexos, y con experiencia en el tema de seguridad social, de estos profesionistas la mayor parte se dedica a prestar servicios a una empresa en particular y con diversidad de actividades, por lo que defino que la aportación fue satisfactoria, con elementos claros y precisos, que servirán para la aprobación de mi hipótesis o refutar la misma.

Para el eje no. 2 denominado Derechos del trabajador, en este eje resalta de manera significativa la opinión de los entrevistados con respecto al reconocimiento de los derechos que tienen los trabajadores, inicialmente a la percepción de un sueldo, seguido de la afiliación a la seguridad de él y de su familia, pues es la institución social más importante, y la seguridad social debe encaminarse a lograr su desarrollo pleno, y en consecuencia la del trabajador en particular.

Otra aportación de interés es el reconocimiento de los motivos que tienen los patrones al no proporcionar seguridad social a sus trabajadores, y la respuesta en su mayoría fueron los costos que implica el proporcionarles este servicio a los trabajadores.

Acerca del salario mínimo actual y se coincide cuando se considera que escasamente cubre las necesidades más básicas de un trabajador, y en consecuencia nunca las de su familia, de tal modo que no se puede considerar al salario mínimo como aquel que cubrirá el mínimo vital de un ser humano.

Por lo que se refiere al eje 3 denominado ordenamiento legal del IMSS, me refiero a los criterios normativos del IMSS en materia de previsión social para el 2014, el 97% de los entrevistados tiene conocimiento de los diversos lineamientos contenidos en la Ley de seguridad, y las implicaciones que contrae el patrón en el supuesto de no aplicarlos. Así mismo cabe mencionar que la mayoría coincidió que el patrón no contraerá más obligaciones a las ya establecidas en la Ley del Seguro Social, pues solo se trata de cumplir más detalladamente, con requisitos que por ende debieran existir, pues se trata de lineamientos que existían en la ley.

Considero que nuestro deber como Mexicanos es cumplir con el pago de impuestos pues el sistema tributario ha implementado diversas formas de

recaudación coercitivas, las cuales deben estar siempre en armonía con los principios de equidad y proporcionalidad fundamentales en la materia.

Así también en materia de seguridad social no será la excepción a esta regla, ya que en la legislación aplicable se establecen diversas obligaciones a cumplir, como lo son los criterios normativos, y de no observarse, pueden generar sanciones pecuniarias, no solo por omisión, sino también por el cumplimiento extemporáneo de las mismas.

Ahora bien con respecto al impacto positivo que tendrán los trabajadores al percibir prestaciones de previsión social, fue muy clara la participación en la entrevista, en el sentido de considerarlas como un derecho del trabajador y su impacto positivo de percibir las. Y coincido con esta participación por el contenido en la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, que definen a la previsión social como aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

El eje 4 denominado salario, se observa que el 98% de los entrevistados conoce de los tipos de salarios que puede percibir un trabajador derivado de una relación laboral y que cada una de las percepciones pagadas al trabajador en efectivo o depositadas a sus cuentas, deben ser consideradas como un beneficio económico para él, derivado de su trabajo.

El eje 5 denominado salario base de cotización, el 100% de los entrevistado conoce los conceptos que integran al SBC y cuales están exentos para su integración, así mismo no sugieren algún otro concepto para que se considere dentro de los exentos, más bien consideran deben desaparecer topes para las prestaciones de previsión social y sugieren proponer a nuestros legisladores, se otorguen más prestaciones para los trabajadores, pero que estas beneficien al patrón.

Por último el eje 6 denominado prestaciones de previsión social, al respecto aportaron opiniones, entre las más sobresalientes, es que la previsión social de ninguna manera debe dejar de percibirla el trabajador pues ello ocasionaría repercusiones significativas para él y su familia, como pueden ser: 1.- con un salario mínimo sin prestaciones de previsión social, el trabajador no cubriría ni las necesidades primarias, 2.- al pensionarse afectaría esta prestación significativamente a él y a sus dependientes económicos, 3.- cualquier imprevisto como un accidente de trabajo que lo deje incapacitado de por vida, inclusive a causa de este accidente ocasionarle hasta la muerte, lo afectaría a él y a sus dependientes económicos.

El conocimiento de los criterios normativos fue positivo, por lo que se refiere al tratamiento que se debe seguir para su aplicación, así como las sanciones de no cumplir con las disposiciones que los regulan.

Por ultimo las propuestas que sugieren los entrevistados para que el trabajador no deje de percibir estas prestaciones son las siguientes: 1.- asesoría continua para los patrones con el propósito de convencer que estas prestaciones debe otorgarlas y considerarlas como una inversión a recuperar a corto plazo; asesorías constantes por parte del IMSS a patrones para llevar a cabo cada uno

de los ordenamientos para la integración del SBC, y en este sentido no serían objeto de sanciones por parte del IMSS. Otra propuesta es llevar a cabo revisiones continuas a través de auditorías internas de nóminas, para empresas medianas y grandes. Por último hacer llegar una propuesta a los legisladores, para la eliminación de topes para la integración de un SBC y un aumento de prestaciones al trabajador siempre que represente un beneficio al patrón.

## **CAPÍTULO V. PROPUESTA**

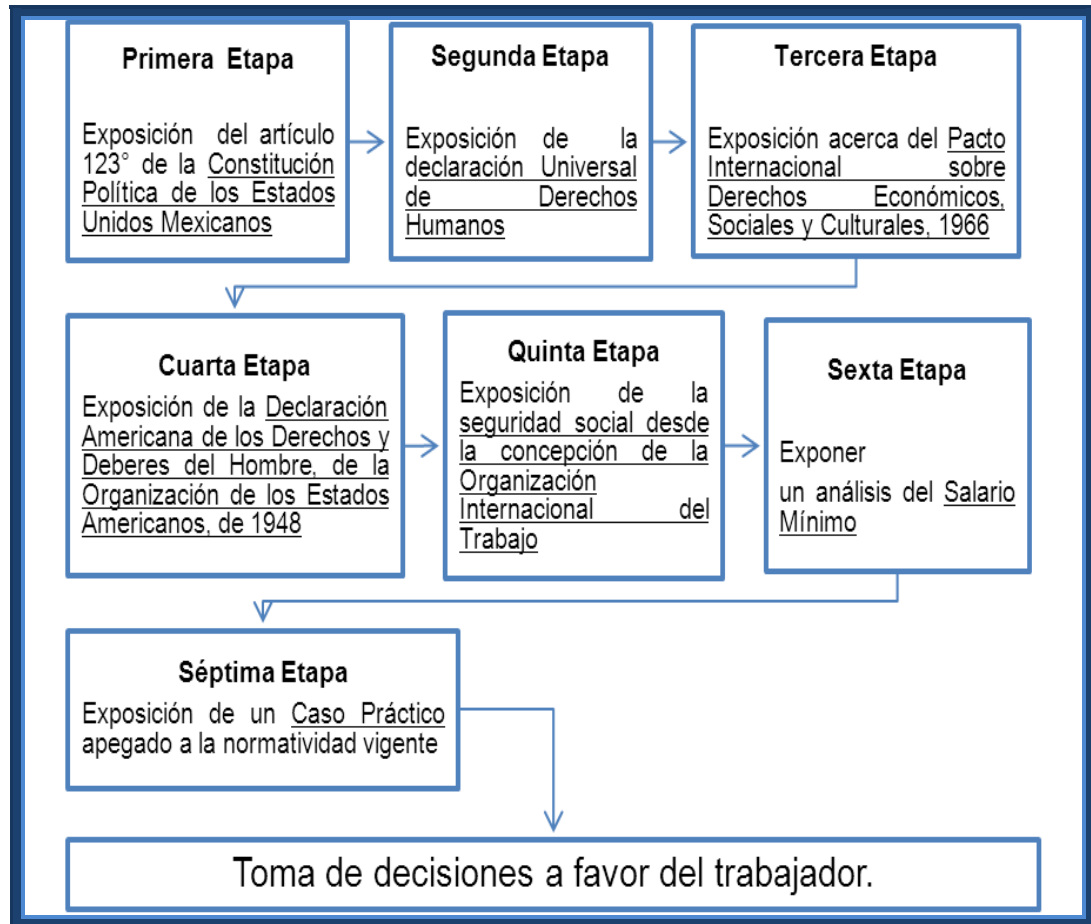
### **5.1. Propuesta**

La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

En este sentido mi propuesta es diseñar una estrategia de capacitación directa a patrones o empleadores, estructurada con información debidamente fundamentada y con apoyo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ofrecer esta capacitación a los patrones o empleadores en general en forma gratuita, con el objetivo de que el patrón al término de la capacitación logre obtener conocimientos que en primer lugar satisfagan la inversión de su tiempo, y en segundo lugar y como objetivo obtener principal de esta capacitación que será, “lograr que el patrón esté en condiciones de tomar decisiones encaminadas a beneficiar a sus trabajadores; entre los beneficios destacarían otorgar un salario justo, la afiliación al IMSS, otorgar prestaciones mayores a las de la ley y de previsión social, y en consecuencia realizar el cálculo del SBC conforme a las disposiciones legales vigentes, incluyendo los nuevos criterios normativos emitidos por el IMSS en 2014, en materia de previsión social”

Esta capacitación estará planteada en siete etapas como se esquematiza en la siguiente ilustración:

**Ilustración 4, "La propuesta, etapas de Capacitación directa a patrones o empleadores"**



**Fuente: Elaboración Propia.**

**En una primera etapa** se expondrá el artículo 123° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) adonde establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; para tal efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley.

**Segunda etapa**, otorgar información acerca de los derechos humanos, como lo señala la **Declaración Universal de Derechos Humanos** como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción; La Declaración está compuesta por 30 artículos que hablan tanto de los derechos civiles y políticos, como los económicos , sociales y culturales; y que pertenecen a todas las personas, sin discriminación alguna.

Para la capacitación planteada se contempla un estudio de los artículo del 22 al 25 que se encuentran dentro de los derechos económicos , sociales y culturales, así también están establecidos en los Artículos 22 al 27 y son derechos que pertenecen a todo individuo como "miembros de la sociedad" " El Artículo 22 caracteriza a estos derechos como indispensables para la dignidad humana y libre desarrollo de la personalidad e indica que ellos serán obtenidos a través de los esfuerzos nacionales y cooperación internacional. A la vez, se refiere también a las limitaciones para su completo goce, el cual depende de los recursos del Estado.

**En una tercera etapa** se plantea la exposición acerca de lo establecido en los artículos 9 y 11 del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966. Adonde principalmente establece que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.

**En la cuarta etapa**, se analiza los artículos 14,16 y 17 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de la Organización de los Estados Americanos, de 1948, se lee que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, una remuneración que le asegure un nivel de vida digna para sí y su familia, a la seguridad social que le proteja del desempleo, la vejez y la incapacidad, al descanso, la honesta recreación y el uso de su libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.

**En la quinta etapa**, se considera un análisis de la seguridad social desde la concepción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) claramente definida en los Convenios de la OIT y en los instrumentos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como un derecho fundamental, aunque en realidad sólo una pequeña proporción de la gente en nuestro planeta disfrute del mismo. Definida en términos generales como un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones.

La seguridad social ha sido considerada como un derecho humano básico en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en su Recomendación sobre la Seguridad de los medios de vida, 1944 (Núm. 67). Este derecho está confirmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, y en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966. Los convenios y recomendaciones de la OIT relativas a las políticas de extensión de la seguridad social incluyen:

**Tabla 17. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).**

Número de Convenio	Convenio	Preámbulo
102	Sobre seguridad social, 1952.	Norma mínima.
118	Sobre la igualdad de trato, 1962.	Seguridad social
121	Sobre las prestaciones en Caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1964.	Cuadro I, Lista de Enfermedades profesionales, Enmendado en 1980
128	Sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967,	
130	Sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969.	
157	Sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982	
168	Sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988.	
183	Sobre la protección de la maternidad (Revisado), 2001.	

**Fuente: Elaboración propia.**

**En una sexta etapa** se hace un análisis del salario mínimo, para poder tener un criterio personal y definir si se considera un Salario mínimo o un salario injusto.

Marx dice: “Al igual que cualquier otra mercancía, el valor de la fuerza de trabajo se determina por la cantidad de trabajo necesaria para su producción. Para poder desarrollarse y sostenerse, un hombre tiene que consumir una determinada cantidad de artículos de primera necesidad. Pero, al igual que la máquina, se desgasta y tiene que ser reemplazado por otro, por lo que necesita otra cantidad para criar determinado número de hijos, llamados a reemplazarle a él en el mercado de trabajo y a perpetuar la raza obrera. Asimismo, es preciso dedicar otra suma de valores al desarrollo de su fuerza de trabajo a la adquisición de una cierta destreza, en su educación y perfeccionamiento.”<sup>64</sup>

Marx agrega: “el coste de producción de fuerzas de trabajo de distinta calidad es distinto, tiene que serlo también los valores de la fuerza de trabajo aplicada en los distintos oficios. Por tanto, el clamor por la igualdad de salarios descansa en un error, es un deseo absurdo, que jamás llegará a realizarse. Es un brote de ese falso y superficial radicalismo que admite las premisas y pretende rehuir las conclusiones. Sobre la base del sistema del salario, el valor de la fuerza de trabajo se fija lo mismo que el de otra mercancía cualquiera; y como distintas clases de fuerza de trabajo tiene distintos valores o exigen distintas cantidades de trabajo por su producción, tiene que tener distintos precios en el mercado de trabajo. Pedir una retribución igual, o simplemente una retribución equitativa, sobre la base del sistema del salario, es lo mismo que pedir libertad sobre la base de un sistema esclavista. Lo que pudierais reputar justo o equitativo, no hace al caso”<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> C. Marx, **Salario precio y ganancia**. Publicado por primera vez, Inglaterra, 1865, Londres en forma de folleto, en 1898, como Wages, Price, and Profit. 1865. Ediciones en Lenguas Extranjeras, Beijing, República Popular China, la cual es una versión revisada de la traducción al castellano den Wages, Price, and Profit en Ediciones en leguas Extranjeras, Moscú, Unión de Repúblicas Socialistas soviéticas, 1954.

<sup>65</sup> Ibidem.

Pero una cosa es el valor de la fuerza de trabajo y otra el salario, el precio que le paga a un trabajador por explotar su fuerza de trabajo que es la única que crea riqueza, por un determinado tiempo. Al margen de que el sueldo sea o no suficiente para que un trabajador pueda adquirir los productos más básicos para subsistencia de él y la de su familia, para capacitarse, reproducirse, entretenerse, etc.

Los trabajadores que reciben el salario mínimo deben aceptar los aumentos nominales que decreta el gobierno y esperar resignadamente que algún día el salario se convierta en aquel con el cual puedan vivir dignamente él y su familia, pero eso solo podría acelerarse con los pagos adicionales por la productividad o pagos de previsión social, como última esperanza.

El problema se complica si a un salario nominal se le descuenta el precio de la canasta básica para determinar su poder de compra real.

Ahora bien todas estas situaciones, ¿convierte a un salario mínimo en injustos?, significa que es ilegítimo confundir salario mínimo, salario digno y salario justo.

La realidad cruel es que un salario mínimo no cubre ni las más mínimas necesidades de un ser humano y mucho menos las necesidades de una familia, sin ir muy lejos el costo de una canasta básica.

**Séptima y última etapa** se plantea un caso práctico apegado a la normatividad vigente, al respecto de cada caso en particular que se presente; el objetivo principal de esta presentación es demostrar los diferentes impactos que puede tener un trabajador en situaciones imprevistas, adonde el principal elemento que va a mover cada situación en particular será el Salario Base de Cotización, calculado por prestaciones mínimas de ley, diversas y prestaciones de

previsión social de las mencionadas en los criterios normativos emitidos por el IMSS.

El impacto social del trabajador puede tener una serie de eventualidades presentes y futuras todas muy significativas para él y su familia, sin embargo dado la complejidad del estudio para exponer cada una de estas, solo se expone un caso en particular.

Exposición del caso práctico:

Preámbulo, Inicialmente se da una eventualidad a causa de un accidente de trabajo, adonde se van originando una serie de contingencias hasta tener un inesperado fallecimiento del trabajador. Con este caso práctico se podrá observar el impacto social en cada uno de los acontecimientos transcurridos hasta ocurrir un desenlace indeseado. Adonde el impacto social será derivado de la integración del SBC.

Se muestran 2 cuadros, el sistema de pensiones y consecuencias de un riesgo de trabajo, con la finalidad tener un panorama muy general del tipo de pensión que se generara a causa de un riesgo de trabajo, así como las prestaciones que se causan a favor del trabajador.

**Tabla 18. Sistema de Pensiones.**

<b>SISTEMA DE PENSIONES</b>	
<b>1973-1997</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>•RIESGO DE TRABAJO</li> <li>•INVALIDEZ Y VIDA</li> <li>•RETIRO, CESANTIA Y VEJEZ</li> </ul>	

**Fuente: Elaboración propia**

**Tabla 19. Consecuencias por un Riesgo de Trabajo.**

Incapacidad Temporal (IT)	Incapacidad Permanente Parcial (IPP)			Incapacidad Permanente Total (IPT)		Muerte ART. 64 LSS
Art. 58 Frac. I	Valuación de: 58Frac. III			Valuación del 100% (II)		
Hasta 52 semanas	-0.25	25 al 50%	Mas 50%	Accidente	Enfermedad Profesional	
<b>Prestaciones en dinero que otorga el seguro de Riesgo de Trabajo</b>						
Subsidios al 100% hasta por 52 semanas	Indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión	Opción de Indemnización global o pensión mensual.	Pensión Mensual calculada conforme a la tabla de valuación.	Pensión mensual definitiva del 70% del <b>SBC</b> en que se estuviese cotizando	Pensión mensual definitiva, calculada con el promedio del <b>SBC</b> de las 52 semanas o las que se tenga si el ingreso es menor a un año.	Pensión a beneficiarios y ayuda para gastos de funeral.
				Opción de renta vitalicia o retiro programado.		
<b>FUNDAMENTOS LEGALES</b>						
Art. 58, Fracción I, LSS	Artículos 58, Fracción III, LSS y 514, LFT			Artículos 58, Fracción II y 159, Fracciones IV y V LSS.		Artículo 64, LSS
<b>El Subsidio se otorgara al trabajador</b>						
Desde el día del accidente de trabajo.				Desde el Primer día en que se determine la enfermedad profesional.		
Hasta que se declare apto para el trabajo o se dictamine la incapacidad permanente parcial o total.				Hasta que se declare apto para el trabajo o se dictamine.		

**Fuente: Elaboración propia**

Planteamiento:

El Sr. Alfonso Juárez y Martínez, sufre un accidente de trabajo, datos iniciales:

1. El trabajador estuvo cotizando con un SBC de 891.60 por 32 semanas.
2. Por motivo de la emisión de los nuevos criterios normativos para 2014, el Sr Alfonso empieza a cotizar con un salario de 624.95, es decir deja de percibir las prestaciones de previsión social, ver tabla 9 denominada Determinación del SBC, con un salario diario de 400, prestaciones legales y de Previsión Social más las consideradas en los Criterios Normativos 2014.
3. Los salarios Base de Cotización, fueron tomados de la tabla 9 denominada Determinación del SBC, con un salario diario de 400, prestaciones legales y de Previsión Social más las consideradas en los Criterios Normativos 2014.
4. El Sr Alfonso se incapacita temporalmente por 187 días, a consecuencia de un accidente de trabajo.
5. Último SBC 624.95, del cual a la fecha del accidente se ya tenía cumplidas 20 semanas de cotización.

**Tabla 20. Determinación de la Incapacidad Temporal (IT).**

Formula	LA ÚLTIMA COTIZACIÓN	1er IMPACTO DE SEGUIR PERCIBIENDO LA PREVISIÓN SOCIAL	Fundamento Legal
SBC	624.95	891.6	Artículo 58 Fracción I de la LSS.
Días de IT	187	187	
Último SBC*100%*187 <b>(=) Incapacidad Temporal</b>	<b>\$ 116,865.65</b>	<b>\$ 166,729.20</b>	Artículo 58 Fracción I de la LSS.

**Fuente: Elaboración propia**

6. Se le dictamina incapacidad permanente parcial con una valuación del 65%, por la pérdida de cuatro dedos de la mano derecha, el Sr. Alfonso declara como dependiente familiar, únicamente a su padre.

**Tabla 21. Determinación de la Incapacidad Permanente Parcial.**

Conceptos	LA ÚLTIMA COTIZACIÓN	2do. IMPACTO DE SEGUIR PERCIBIENDO LA PREVISIÓN SOCIAL	Fundamento Legal
Último SBC	\$ 624.95	\$ 891.60	Artículo 58, fracción II, de la LSS
(x) días del mes	\$ 30.00	\$ 30.00	
<b>(=) Total</b>	<b>\$ 18,748.50</b>	<b>\$ 26,748.00</b>	
(X)Por ciento de pensión	70%	70%	Artículo 58, F. II y III, de la LSS

Conceptos	LA ÚLTIMA COTIZACIÓN	2do. IMPACTO DE SEGUIR PERSIBIENDO LA PREVISIÓN SOCIAL	Fundamento Legal
(=)Importe Mensual	\$ 13,123.95	\$ 18,723.60	
(X) Valuación de la IPP	65%	65%	Artículo 492 y 514 de la LFT
(=)Importe mensual de la cuantía Básica de la pensión por IPP.	\$ 8,530.57	\$ 12,170.34	

**Fuente: Elaboración propia**

**Tabla 22. Determinación de la asignación familiar y ayuda asistencial, del padre del trabajador como dependiente económico.**

Conceptos	LA ÚLTIMA COTIZACIÓN	2do. IMPACTO DE SEGUIR PERSIBIENDO LA PREVISIÓN SOCIAL	Fundamento Legal
Importe mensual de la cuantía básica de la pensión por RT.	\$ 8,530.57	\$ 12,170.34	Artículo 138 Fracción V de la LSS.
(x)Por ciento de la asignación familiar	10%	10%	Artículo 138 Fracción III de la LSS.
(=) Importe total de la asignación familiar	\$ 853.06	\$ 1,217.03	
* Determinación de la ayuda Asistencial			
Importe mensual de la cuantía básica de la pensión por IPP	\$ 8,530.57	\$ 12,170.34	Artículo 138 Fracción V de la LSS.
(x)Por ciento ayuda asistencial	10%	10%	Artículo 138 Fracción V de la LSS.
(=)Importe total ayuda asistencial	\$ 853.06	\$ 1,217.03	

**Fuente: Elaboración propia**

**Tabla 23. Importe Total de la Pensión por Riesgo de Trabajo con dictamen de Incapacidad Permanente Parcial valuada al 65%.**

Conceptos	LA ÚLTIMA COTIZACIÓN	<u>2do.</u> IMPACTO DE SEGUIR PERCIBIENDO LA PREVISIÓN SOCIAL	Fundamento Legal
Importe mensual de la cuantía básica de la pensión por IPP	\$ 8,530.57	\$ 12,170.34	
(+) Importe de la asignación familiar	\$ 853.06	\$ 1,217.03	Artículo 138 Fracción III de la LSS.
(+) Importe de la ayuda asistencial	\$ 853.06	\$ 1,217.03	Artículo 138 Fracción V de la LSS.
<b>(=) Importe de la pensión mensual por IPP valuada al 65%</b>	<b>\$ 10,236.68</b>	<b>\$ 14,604.41</b>	

**Fuente: Elaboración propia**

Se muestra el procedimiento a seguir para determinar el importe mensual de la pensión permanente parcial al 65%, ocasionada por un accidente de trabajo. Tal pensión incluye la asignación familiar y ayuda asistencial para el asegurado por tener sólo un dependiente económico (padre), ante la falta de esposa e hijos. Cabe mencionar que al declarar al IMSS, la incapacidad, ya sea parcial o total, se concederá al trabajador asegurado la pensión con carácter de provisional, por un período de adaptación de dos años, período en el cual, el trabajador podrá solicitar la revisión de la incapacidad, con el fin de modificar la cuantía de la pensión. Después de dicho período se otorgará la pensión definitiva. Fundamento Legal: Art. 58, fracción II, y 138 de la LSS; Art. 515 de la LFT.

- Al Sr. Alfonso se le determina pensión ocasionada por enfermedad profesional, con dictamen calificando Incapacidad Permanente Total.

**Tabla 24. Determinación del importe de pensión ocasionada por enfermedad profesional, con dictamen de Incapacidad Permanente Total.**

Conceptos	LA ÚLTIMA COTIZACIÓN	3er IMPACTO DE SEGUIR PERCIBIENDO LA PREVISIÓN SOCIAL	Fundamento Legal
<b>1er. SBC</b>	\$ 891.60	\$ 891.60	Artículo 58 Fracción II de la LSS.
Semanas cotizadas con este salario	32.00	32.00	
(X)Días de la semana	7.00	7.00	
(=) Días cotizados	224.00	224.00	
(X) 1er SBC	\$ 891.60	\$ 891.60	
(=) Monto cotizado 1er SBC	\$ 199,718.40	\$ 199,718.40	
<b>Último SBC, con 20 semanas de cotización a la fecha del accidente</b>	\$ 624.95	\$ 891.60	Artículo 58 Fracción II de la LSS.
Semanas de cotización a la fecha del accidente	20.00	20.00	
(X)Días de la semana	7.00	7.00	
(=) Días cotizados	140.00	140.00	
(X) último SBC	\$ 624.95	\$ 891.60	
(=) Monto cotizado último SBC	\$ 87,493.00	\$ 124,824.00	
<b>Determinación de Promedio SBC últimas 52 semanas</b>			
Suma de Días cotizados	<b>364.00</b>	<b>364.00</b>	
Suma Montos cotizados	\$ 287,211.40	\$ 324,542.40	
Monto cotizado / Días cotizados			
<b>(=) Promedio de las últimas 52 Semanas cotizadas</b>	\$ 789.04	\$ 891.60	Artículo 58, fracción II, de la LSS.
<b>Determinación pensión por IPT</b>			
<b>Promedio SBC de las últimas 52 Semanas Cotizadas</b>	\$ 789.04	\$ 891.60	
(x) Días del mes	\$ 30.00	\$ 30.00	
(=) Total	\$ 23,671.27	\$ 26,748.00	
(X)Por ciento de pensión	70%	70%	
(=)Importe Mensual	\$ 16,569.89	\$ 18,723.60	
(X) Valuación de la IPT	100%	100%	
<b>(=)Importe mensual pensión por IPT, por enfermedad Profesional</b>	\$ 16,569.89	\$ 18,723.60	Artículo 58, fracción II, de la LSS.

Fuente: Elaboración propia

8. Al Sr. Alfonso recibe aguinaldo anual que percibirá por tratarse de un pensionado con IPT de más del 50%, ocasionada por un riesgo de trabajo.

**Tabla 25. Calculo de Aguinaldo que corresponderá por tratarse de un trabajador pensionado por IPT.**

Conceptos	LA ÚLTIMA COTIZACIÓN	4to. IMPACTO DE SEGUIR PERCIBIENDO LA PREVISIÓN SOCIAL	Fundamento Legal
Último SBC percibido	\$ 624.95	\$ 891.60	
(X) 30	18,748.50	26,748.00	
(X) 70%	70%	70%	
<b>(=) IPT ocasionada por un accidente de trabajo</b>	13,123.95	18,723.60	
(/) 30	\$ 437.47	\$ 624.12	
			Artículo 58, fracción IV, de la LSS
(*) 15 días de Aguinaldo	\$ 15.00	\$ 15.00	
<b>(=) Importe total de Aguinaldo anual</b>	\$ 6,561.98	\$ 9,361.80	

**Fuente: Elaboración propia**

9. A causa de la enfermedad profesional, el Sr. Alfonso fallece y aparecen dependientes económicos, como sigue:

- Esposa con 3 hijos menores de 16 años.
- Concubina con 2 hijos menores reconocidos.

**Tabla 26. Determinación de factor para determinar pensión familiar.**

Conceptos	LA ÚLTIMA COTIZACIÓN		Fundamento Legal
<b>Determinación de Factor para pensión Familiar</b>			
40% de pensión para le Viuda	40.00		
20% de pensión para cada uno de los Hijos (20*5)	100.00		
(=) Suma de porcentajes	<b>140.00</b>		
(/) 100	<b>\$ 100.00</b>		
<b>(=) Factor para cálculo de pensión de los Familiares</b>	<b>\$ 0.714285</b>		

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 27. Determinación de pensión a familiares.**

Conceptos	LA ÚLTIMA COTIZACIÓN	5to. IMPACTO DE SEGUIR PERSIBIENDO LA PREVISIÓN SOCIAL	Fundamento Legal
<b>Determinación de pensión para la Viuda</b>			
<b>Importe mensual pensión por IPT, por enfermedad Profesional</b>	<b>\$ 16,569.89</b>	<b>\$ 18,723.60</b>	
(X) Factor para cálculo de pensión de los Familiares	0.714285	0.714285	
(X) 40% que corresponde a la Viuda	40%	40%	Artículo 64 Fracción II LSS
<b>(=) Pensión mensual de la Viuda</b>	<b>4,734.25</b>	<b>5,349.59</b>	

<b>Determinación de pensión para los hijos</b>			
<b>Importe mensual pensión por IPT, por enfermedad Profesional</b>	\$ 16,569.89	\$ 18,723.60	
(X) Factor para cálculo de pensión de los Familiares	0.714285	0.714285	
(X) 20% que corresponde a cada uno de los hijos	20%	20%	Artículo 64 Fracción II LSS
<b>(=) Pensión mensual para cada uno de los hijos</b>	<b>2,367.12</b>	<b>2,674.80</b>	
(X) Número de hijos 5	5.00	5.00	
<b>(=) Pensión mensual total de los hijos</b>	<b>11,835.62</b>	<b>13,373.99</b>	

Fuente: Elaboración propia

10.- La viuda (la esposa) fallece.

**Tabla 28. Determinación nuevo factor, por fallecimiento de la madre.**

Conceptos	LA ÚLTIMA COTIZACIÓN		Fundamento Legal
<b>Determinación de Factor para pensión Familiar</b>			
3 hijos de la esposa, 30% cada uno (3*30)	90.00		
2 hijos de la concubina, 20% cada uno (2*20))	40.00		
(=) Suma de porcentajes	<b>130.00</b>		
(/) 100	<b>100.00</b>		
<b>(=) Factor para cálculo de pensión de los Familiares</b>	0.769230		

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 29. Reestructuración de Pensiones para los hijos.**

Conceptos	LA ÚLTIMA COTIZACIÓN	6to. IMPACTO DE SEGUIR PERCIBIENDO LA PREVISIÓN SOCIAL	Fundamento Legal
<b>Determinación de pensión para los hijos</b>			
<b>Importe mensual pensión por IPT, por enfermedad Profesional</b>	\$ 16,569.89	\$ 18,723.60	
(X) Factor para cálculo de pensión de los Familiares	0.769230	0.769230	
(X) 30% que corresponde a los hijos de la Viuda (fallecida)	30%	30%	Artículo 64 Fracción V LSS
(=) Pensión mensual de la cada hijo	<b>3,823.82</b>	<b>4,320.83</b>	
<b>número de hijos 3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	
<b>(=) Pensión mensual total de los hijos madre fallecida</b>	<b>\$ 11,471.45</b>	<b>\$ 12,962.48</b>	
<b>Importe mensual pensión por IPT, por enfermedad Profesional</b>	\$ 16,569.89	\$ 18,723.60	
(X) Factor para cálculo de pensión de los Familiares	0.769230	0.769230	
(X) 20% que corresponde a los hijos de la concubina	20%	20%	
(=) Pensión mensual de la cada hijo	2,549.21	2,880.55	
<b>número de hijos 2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>(=) Pensión mensual total de los hijos madre fallecida</b>	<b>\$ 5,098.42</b>	<b>\$ 5,761.10</b>	
<b>Suma de pensiones hijos (5)</b>			
<b>(=) Total Pensión mensual Hijos</b>	<b>\$ 16,569.87</b>	<b>\$ 18,723.58</b>	

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar en la ejemplificación del caso de Pensión por accidente de trabajo, se van generando situaciones imprevistas que no se contemplaron y que quizá muchos trabajadores desconocen y o bien lo saben pero por la necesidad de trabajo se ven obligados a aceptar de las condiciones laborales expuestas por el patrón, es decir bajos salarios, sin prestación de seguridad social y mucho menos otro tipo de prestaciones.

En el ejemplo se ve reflejada el impacto positivo cuando el patrón otorga prestaciones de previsión social, ver caso práctico expuesto, específicamente en la fila 3 de las tablas 20, 23, 24,25, 27 y 29.

Así como este caso práctico, existen diversidad de situaciones en las que el SBC es el principal factor para la determinación de situaciones que favorecerán al trabajador a corto y largo plazo, durante la su vida laboral; siempre que se determine conforme a la legislación laboral y considerando la emisión de los criterios normativos del IMSS, en específico, para el caso de estudio los emitidos en 2014 en materia de previsión social.

## **5.2. Recomendaciones y consideraciones finales**

Mucho he comentado de los criterios normativos y su procedimiento para realizar las determinaciones correctas del SBC, así como las repercusiones a que puede estar sujeto el empleador o patrón de no cumplir con lo estipulado en estos, y toda la legislación que regula a la seguridad social; así también del impacto positivo que trae consigo el proceder conforme a ley entre otras aseveraciones que se han venido planteando.

Es importante resaltar que las disposiciones establecidas en los criterios normativos ya estaban reguladas en la legislación laboral. Así que solo se trata de lineamientos estrictos al respecto, luego entonces no son leyes o disposiciones nuevas en la seguridad social, y mucho menos las prestaciones de previsión social, por otro lado hay recordar que la seguridad social nace conjuntamente con el derecho humano luego entonces hay que considerar lo dispuesto en la

Declaración Universal de los Derechos Humanos y demás disposiciones al respecto.

Así también es importante analizar detalladamente los resultados obtenidos y apoyar la continuidad de las prestaciones de previsión social dentro del salario del trabajador para que esta remuneración le asegure un nivel de vida digna para sí y su familia, a la seguridad social que le proteja del desempleo, la vejez y la incapacidad, al descanso, la honesta recreación y el uso de su libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico.

Por último quiero comentar que la protección del empleo y prestaciones puede conducir a los trabajadores, a sentirse seguros, asumir riesgos y pueden ser más innovadores y en consecuencia traerá demasiados beneficios al patrón y a su empresa.

Concluyo este capítulo con la elaboración de mi propuesta, con una estrategia encaminada a obtener resultados favorables en beneficio de los trabajadores y poder lograr un impacto social positivo, la cual consisten en una capacitación gratuita con apoyo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, dirigida a todos los patrones o empleadores en general, elaborada en siete etapas, iniciado por la CPEUM en su artículo 123, en la segunda etapa se hace un análisis de los artículos 22 al 25 De la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en una tercera etapa se lleva a cabo un estudio de los artículos 9 y 11 del Pacto internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, en la cuarta etapa se analiza los artículos 14,16 y 17 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de la Organización de los Estados Americanos, de 1948, en la quinta se considera un análisis de la seguridad social desde la concepción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

claramente definida en los Convenios de la OIT, en una sexta etapa se hace un análisis del salario mínimo, para poder tener un criterio personal y poder considerarlo como Salario mínimo o salario injusto, y por último la séptima etapa con la exposición de un caso práctico relacionado con una pensión originada por un accidente de trabajo, en el que se van originando un sinnúmero de eventualidades hasta el lamentable fallecimiento del trabajador. En este caso práctico se destacan 6 impactos positivos de recibir prestaciones mayores a las de la ley, prestaciones de previsión social, así como un salario mínimo o mayor al mínimo. Esta estrategia de desarrollo con la finalidad de “lograr que el patrón esté en condiciones de tomar decisiones encaminadas a beneficiar a sus trabajadores, entre los beneficios destacarían otorgar un salario justo, la afiliación al IMSS, otorgar prestaciones mayores a las de la ley y de previsión social, y en consecuencia realizar el cálculo del SBC conforme a las disposiciones legales vigentes, incluyendo los nuevos criterios normativos emitidos por el IMSS en 2014, en materia de previsión social”.

## CONCLUSIONES

El objetivo general “Demostrar que la determinación del Salario Base de Cotización, con base en los nuevos Criterios Normativos emitidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social impactan socialmente de manera positiva a los trabajadores que se encuentran afiliados a dicho Instituto.” se logró conseguir al comprobar de mi hipótesis a través de la aplicación del instrumento de medición denominado, Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social, como se observa en la tabla número 13, y con la propuesta de proporcionar a los patrones o empleadores una capacitación directa de manera gratuita, adonde se expone un esquema con seis etapas teóricas y una séptima etapa adonde se expone un caso práctico en el que se destaca el impacto positivo que tiene un trabajador al percibir prestaciones de previsión social, en el caso específico del tema de las indemnizaciones, de manera particular al ocurrir un accidente de trabajo y el cual lamentablemente concluye con la defunción del trabajador, para que posteriormente fallezca también la madre de familia. Este caso se fue dando bajo diferentes posturas ocurridas en diferentes tiempos, ello con la finalidad de ir captando los diferentes impactos ocurridos en este caso en particular.

Del Capítulo I se concluye, definiendo que la seguridad social surgió como una instancia a través de la cual los trabajadores adquirieron el beneficio a la protección de su salud y la de sus familiares, y no obstante de estos cambios a través del tiempo, surge la previsión social para prever situaciones imprevistas presentes y futuras a favor del trabajador y sus beneficiarios. Estos cambios tan trascendentales, también dieron origen al cumplimiento de mandatos establecidos en leyes, como cargas para el patrón, hechos que repercutieron principalmente en sus finanzas.

Dentro de estos cambios significativos vinieron aumentos de salario a los trabajadores, incluyendo la previsión social como parte de su salario. Y nacen infinidad de derechos y obligaciones, estos estipulados en las leyes respectivas, adonde entre muchos ordenamientos, está establecido el derecho a percibir un sueldo, el derecho a la salud, entre otros derechos

Dentro del marco jurídico que regula a la Seguridad Social, en torno a los primeros ordenamientos que surgieron como resultado de constantes luchas incesantes, primordialmente por la clase trabajadora; encontramos inicialmente en la CPEUM, enseguida en la LFT, LSS, entre otras, adonde tanto los patrones como los trabajadores tendrán que seguir con riguroso orden para darle aplicación estricta.

No cabe duda que los cambios que se fueron dando desde el origen del hombre hasta nuestra época son de mucha importancia, y considero estos seguirán ese curso o aún más constantes, pues hoy en día la clase trabajadora ha tomado mayor fuerza a través de sindicatos y otras organizaciones.

Ahora será tarea de las organizaciones como la OIT, STPS, entre otras aportar nuevos lineamientos para que estos cambios den un rumbo correcto adonde exista la equidad tanto para el trabajador como el patrón.

Con esta conclusión se logró el primer objetivo específico “Conocer los antecedentes y evolución de Previsión Social y las Normas Jurídicas que la regulan.” el cuál se desarrolló en el capítulo uno con el respaldo documental necesario.

Del Capítulo II se concluye comentando que el marco jurídico que regula cada una de las disposiciones que hay que considerar para la determinación de un SBC, no es tarea fácil, pues además de la LFT, y demás leyes a donde el salario y la previsión social son objeto de regulación por varias leyes como LSS, Linfonavit, LISR, Resolución miscelánea Fiscal, Compilación de Criterios Normativo tanto del SAT como del IMSS, y los respectivos reglamentos de alguno de estos ordenamientos. Adonde el estudio y análisis, así como la aplicación de lineamientos en materia de cuotas o impuestos resultan demasiado complicados, principalmente al momento del cálculo e integración del Salario base de cotización.

Al respecto, tanto la ley laboral como la de seguridad social, en relación con la LISR y otras leyes, persiguen dos objetivos desde mi punto de vista, el primero sería proteger el otorgamiento de las prestaciones y derechos del trabajador y en segundo lugar la conducta del patrón a la hora del cumplimiento de obligaciones que se traduce recaudación de impuestos.

Luego entonces es de suma importancia conocer del marco jurídico que regula el tratamiento de las prestaciones de previsión social, así como su alcance, su determinación y en su caso otras situaciones que se originen o relacionen al momento de su cálculo.

De igual manera, conocer el procedimiento, límites y alcances que tiene el cálculo del SBC, para no afectar al trabajador al momento de suscitarse algún imprevisto presente o futuro en su vida laboral e inclusive después de terminar la

relación laboral como es el caso de una pensión o bien al ocurrir un suceso imprevisto, e inclusive la muerte.

Es muy importante, considerar dentro del marco legal, a los criterios normativos emitidos por el IMSS en materia de previsión social, tomar en cuenta su aplicación estricta de cada uno de estos criterios al momento de la integración del SBC, ya que de no ser así se determinan diferencias, las cuales pueden provocar posibles eventualidades en perjuicio del patrón desde el punto de vista administrativo, financiero y legal, así también se afectara al trabajador al momento de inesperadas eventualidades presentes o futuras.

Con esta conclusión se logró el segundo objetivo específico “Analizar los Salarios Base de Cotización con fundamento a las normas jurídicas que regulan el derecho laboral.” el cuál se desarrolló en el capítulo dos con el respaldo documental necesario.

Del Capítulo III se concluye **con la** aplicación del instrumento de medición como se indica en la tabla 13, denominada Guión de la entrevista: “El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social diseñado para esta investigación, el cual se aplicará a la muestra indicada en el cuadro número 2, éste se compone de los 6 ejes como se muestra en la tabla 13. Guión de la entrevista: El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social, para la evaluación de las variables planteadas en este proyecto, mediante 25 ítems enfocados en aspectos particulares de las mismas, las cuales apoyaran para diseñar estrategias y alternativas de solución para realizar la integración del Salario Base de Cotización, sobre los apoyos hechos en efectivo y nominados con el rubro de Previsión Social.

Y con la aplicación de este instrumento estaré en la posibilidad de obtener resultados para su análisis e interpretación y en su caso aprobar o refutar mi hipótesis planteada en la presente investigación.

Con esta conclusión se logró el tercer objetivo específico “Conocer la opinión de expertos en el tema de seguridad social, acerca de la situación actual de los trabajadores afiliados al IMSS sobre su Salario Base de Cotización, a través de la investigación de campo.” el cuál se desarrolló en el capítulo dos con el respaldo documental necesario.

Del Capítulo IV se concluye, resumiendo los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de medición denominado tabla 13. Guión de la entrevista: “El impacto social de los trabajadores en la ejecución de los criterios normativos 2014 en materia de previsión social”

Por lo que respecta al eje no. 1 denominado los datos del entrevistado se logró captar información con profesionistas de 28 a 63 años de edad, ambos sexos, y con experiencia en el tema de seguridad social, de estos profesionistas la mayor parte se dedica a prestar servicios a una empresa en particular y con diversidad de actividades, por lo que defino que la aportación fue satisfactoria, con elementos claros y precisos, que servirán para la aprobación de mi hipótesis o refutar la misma.

Para el eje no. 2 denominado Derechos del trabajador, en este eje resalta de manera significativa la opinión de los entrevistados con respecto al reconocimiento de los derechos que tienen los trabajadores, inicialmente a la percepción de un sueldo, seguido de la afiliación a la seguridad de él y de su familia, pues es la institución social más importante, y la seguridad social debe

encaminarse a lograr su desarrollo pleno, y en consecuencia la del trabajador en particular.

Otra aportación de interés es el reconocimiento de los motivos que tienen los patrones al no proporcionar seguridad social a sus trabajadores, y la respuesta en su mayoría fueron los costos que implica el proporcionarles este servicio a los trabajadores.

Mucho se habló acerca del salario mínimo actual y se coincide que esté escasamente cubre las necesidades muy básicas de un trabajador, mas no de su familia, de tal modo que no se puede hablar que un salario mínimo es igual o cubre el mínimo vital de un ser humano.

Por lo que se refiere al eje 3 denominado ordenamiento legal del IMSS, me refiero a los criterios normativos del IMSS en materia de previsión social para el 2014, el 97% de los entrevistados tiene conocimiento de los diversos lineamientos contenidos en la Ley de seguridad, y las implicaciones que contrae el patrón en el supuesto de no aplicarlos. Así mismo cabe mencionar que la mayoría coincidió que el patrón no contraerá más obligaciones a las ya establecidas en la Ley del Seguro Social, pues solo se trata cumplir más detalladamente, con requisitos que por ende debieran existir, pues se trata de prestaciones que existían en la ley.

Considero que nuestro deber como Mexicanos cumplir con el pago de impuestos pues el sistema tributario ha implementado diversas formas de recaudación coercitivas, las cuales deben estar siempre en armonía con los principios de equidad y proporcionalidad fundamentales en la materia.

Así también en materia de seguridad social no será la excepción a esta regla, ya que en la legislación aplicable se establecen diversas obligaciones a cumplir, como lo son los criterios normativos, y de no observarse, pueden generar sanciones pecuniarias, no solo por omisión, sino también por el cumplimiento extemporáneo de las mismas.

Ahora bien con respecto al impacto positivo que tendrán los trabajadores al percibir prestaciones de previsión social, fue muy clara la participación en la entrevista, en el sentido de considerarlas como un derecho del trabajador y su impacto positivo de percibir las. Y coincido con esta participación por el contenido en la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, que definen a la previsión social como aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; esto es, toda prestación en beneficio de los trabajadores y de sus familiares o beneficiarios que tengan por objeto elevar su nivel de vida económico, social, cultural e integral.

El eje 4 denominado salario, se observa que el 98% de los entrevistados conoce de los tipos de salarios que puede percibir un trabajador derivado de una relación laboral y que cada una de las percepciones pagadas al trabajador en efectivo o depositadas a sus cuentas, deben ser consideradas como un beneficio económico para él, derivado de su trabajo.

El eje 5 denominado salario base de cotización, el 100% de los entrevistado conoce los conceptos que integran al SBC y cuales están exentos para su integración, así mismo no sugieren algún otro concepto para que se considere dentro de los exentos, más bien consideran deben desaparecer topes para las prestaciones de previsión social y sugieren proponer a nuestros legisladores, se

otorguen más prestaciones para los trabajadores, pero que estas beneficien al patrón.

Por último el eje 6 denominado prestaciones de previsión social, al respecto se comentaron opiniones muy sobresalientes por parte de los entrevistados, entre las más sobresalientes, es que la previsión social de ninguna manera debe dejar de percibirla el trabajador pues ello ocasionaría repercusiones significativas para él y su familia, como pueden ser: 1.- con un salario mínimo no cubriría ni un mínimo vital ni tan solo al trabajador, 2.- al pensionarse afectaría esta prestación significativamente a él y a sus dependientes económicos, 3.- cualquier imprevisto como un accidente de trabajo que lo deje incapacitado de por vida, inclusive a causa de este accidente ocasionarle hasta la muerte, y en este supuesto lo afectaría a él y a sus dependientes económicos.

El conocimiento de los criterios normativos fue positivo por lo que se refiere al tratamiento que se debe seguir para su aplicación, así como las sanciones de no cumplir con las disposiciones que los regulan.

Por último las propuestas que sugieren los entrevistados para que el trabajador no deje de percibir estas prestaciones son las siguientes: 1.- asesoría continua para los patrones con el propósito incentivar este tipo de prestaciones para que no lo consideren solo como un gasto, sino como un incentivo para sus trabajadores que más adelante lo verán reflejado en una producción de calidad, así como asesorías constantes por parte del IMSS a patrones para llevar a cabo cada uno de los ordenamientos para la integración del SBC, y en este sentido no serían objeto de sanciones por parte del IMSS. Otra propuesta es llevar a cabo revisiones continuas a través de auditorías internas de nóminas, para empresas medianas y grandes. Por último hacer llegar una propuesta a los legisladores, 1.-

para la eliminación de topes para la integración de un SBC y 2.- un aumento de prestaciones al trabajador siempre que represente un beneficio al patrón.

Con esta conclusión se logró el cuarto objetivo específico “Interpretar los resultados obtenidos del estudio de campo sobre el Salario Base de Cotización para determinar impacto social positivo en los trabajadores.” el cuál se desarrolló en el capítulo dos con el respaldo documental necesario.

Del Capítulo V se concluye, con la elaboración de mi propuesta, con una estrategia encaminada a obtener resultados favorables en beneficio de los trabajadores y poder lograr un impacto social positivo, consisten en una capacitación gratuita con apoyo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, dirigida a todos los patrones o empleadores en general, elaborada en siete etapas, iniciado por la CPEUM en su artículo 123, en la segunda etapa se hace un análisis de los artículos 22 al 25 De la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en una tercera etapa se lleva a cabo un estudio de los artículos 9 y 11 del Pacto internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, en la cuarta etapa se analiza los artículos 14,16 y 17 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de la Organización de los Estados Americanos, de 1948, en la quinta se considera un análisis de la seguridad social desde la concepción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) claramente definida en los Convenios de la OIT, en una sexta etapa se hace un análisis del salario mínimo, para poder tener un criterio personal y poder considerarlo como Salario mínimo o salario injusto, y por último la séptima etapa con la exposición de un caso práctico relacionado con una pensión originada por un accidente de trabajo, en el que se van originando un sinnúmero de eventualidades hasta el lamentable fallecimiento del trabajador. En este caso práctico se destacan 6 impactos positivos de recibir prestaciones mayores a las de la ley, prestaciones de previsión social, así como un salario mínimo o mayor al mínimo. Esta estrategia

de desarrollo con la finalidad de “lograr que el patrón esté en condiciones de tomar decisiones encaminadas a beneficiar a sus trabajadores, entre los beneficios destacarían otorgar un salario justo, la afiliación al IMSS, otorgar prestaciones mayores a las de la ley y de previsión social, y en consecuencia realizar el cálculo del SBC conforme a las disposiciones legales vigentes, incluyendo los nuevos criterios normativos emitidos por el IMSS en 2014, en materia de previsión social”.

Con esta conclusión se logró el quinto objetivo específico “Diseñar estrategias y alternativas de solución para realizar la integración correcta del Salario Base de Cotización, sobre los apoyos hechos en efectivo y nominados con el rubro de Previsión Social.” el cuál se desarrolló con el respaldo documental necesario.

## BIBLIOGRAFÍA

“Apéndice de 1995, tomo I, parte SCJN, Séptima Época, Pleno, tesis 168, página 169. (en línea) disponible en: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/ledf/blasio\\_m\\_re/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/blasio_m_re/capitulo2.pdf)”

Cazau, Pablo. **Metodología de la Investigación**. Buenos Aires, Julio 2002.

Congreso de la Unión. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. Edición actualizada, Derechos Reservados c Ma. De la Luz Hernández Briseño. ISBN 970-9315-0-2. México.

Congreso de la Unión. **Mexicano esta es tu Constitución**. Editorial Miguel Ángel Porrúa. México, 1993.

Congreso de la Unión. **Ley Federal de Trabajo**. Ediciones Delma, S.A. de C.V. México, 2010.

Congreso de la Unión. **Ley Federal del Trabajo**. (En línea) Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>. 18 de junio 2015.

Congreso de la Unión. **Ley del Seguro Social**. Ediciones fiscales ISEF, S.A. México, 2010.

Congreso de la Unión. **Ley del Seguro Social**. Ediciones fiscales ISEF, S.A. M Ediciones fiscales ISEF, S.A. México, 2006.

Congreso de la Unión. **Ley del Seguro Social**. (en línea) Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/92.doc>. 18 de junio 2015.

Colín Zepeda, Lorena Ivette y Reyes Corona, Osvaldo G. **Principios de justicia fiscal y legalidad tributaria**. Tax Editores. México, 2009.

Cueva, Mario de la. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, 3ª. ed. Editorial Porrúa. México, 1984

Chávez Padrón, Martha. **El derecho Agrario en México**. Porrúa. 3ra edición. México, 1974.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Derechoshumanos.net. Consultado el 02 de junio de 2015 <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm#A22>

Diario Oficial de la Federación. **Código Fiscal de la Federación**. (En línea), disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/8\\_070115.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/8_070115.doc) [2015, 15 junio]. México, marzo 2014.

Diario Oficial de la Federación. **Código Fiscal de la Federación**. (En línea). Disponible en: [http://WWW.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8\\_070115.pdf](http://WWW.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_070115.pdf) (2015, 17 de junio). México, 2014.

Diario Oficial de la Federación. Ley Federal del Trabajo. (En línea). Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/leyesBiblio/pdf/125.pdf> (2014, 26 de mayo). México, 30 de noviembre 2012.

Diario Oficial de la Federación. **Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social**. (en línea), disponible en:

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n323\\_23ago12.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n323_23ago12.doc). México, agosto 2012.

El Programa Ottawa de Seguridad Social para las Américas. Adoptado por la octava conferencia de Estados de América Miembros de la Organización Internacional del trabajo. Ottawa, 12-23 de septiembre de 1966.(RECEIVED, 23 noviembre 2005,International Labour Office, ILO-INFORM-BIT) Consultado el 2 de junio de 2015 < [http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1966/66B09\\_212\\_span.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1966/66B09_212_span.pdf)>

Hernández Sampieri, Roberto; et. al. **Metodología de la investigación**. McGraw-Hill. México, 2006.

Hernández Sampieri, Roberto; et. al. **Metodología de la Investigación**. 2008.

Mendieta y Nuñez, Lucio. **Derecho Social**. Porrúa. México, 1967.

Nugent, Ricardo. **Estudios de derecho del trabajo y de la Seguridad Social**. Lima: Fondo Editorial, 2006.

Ledesma Villar, Luis. **Administración de planes sobre previsión social**. 3ª Edición ISEF. México, 2000.

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Conferencia Internacional del Trabajo, 100.a reunión, 2011, Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa (Discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social) en virtud de la Declaración de la OIT relativa a la justicia social para una globalización equitativa, 2011). Primera edición 2011. 03 junio 2015 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_154235.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154235.pdf)

Padilla Moreno, Javier. **Régimen Fiscal de la Seguridad Social y SAR**. Ed. Themis. México, 2006.

Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social. dipublico.org, Derecho Internacional. Consultado el 02 de Junio de 2015<  
<http://www.dipublico.org/101526/primera-conferencia-interamericana-de-seguridad-social-santiago-de-chile-10-16-de-septiembre-1942/>>

“SCJN Novena Época. Instancia: Pleno. Semanario judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II. Septiembre de 1995, página62. Tesis P./J. 18/95.)”

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. **Reconoce OIT avances de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en materia de Seguridad e higiene durante este sexenio**. Dirección General de comunicación Social. Boletín 070/2011. México, 2011.

“Tesis sustentada en el Tribunal Pleno en la séptima época y se encuentra publicada en el Semanario Judicial de la Federación, tomo 187-192, primera parte, p.113.”

## **ABREVIATURAS.**

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

CFF: Código Fiscal de la Federación.

LFT: La Ley Federal del Trabajo

LSS: Ley de Seguridad Social

LInfonavit: Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

LISR: Ley del Impuesto sobre la Renta

RLFT: Reglamento de la Ley Federal de Trabajo

DOF: Diario Oficial de la Federación

RMF: Resolución Miscelánea Fiscal

ISR: Impuesto Sobre la Renta

ISSFAM: Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México

FOVISSSTE: Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

IMSS: Mexicano del Seguro Social

RIIMSS: Reglamento Interno del Instituto Mexicano del Seguro Social

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

CN: Criterios Normativos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

COCONASHT: Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

CONSAR: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

SAT: Sistema de Administración Tributaria

SUA: Sistema Único de Autodeterminación

SDI: Salario Diario Integrado

PS: Previsión Social

SBC: Salario Base de Cotización

IPP: Incapacidad Permanente Parcial

IPT: Incapacidad Permanente Total

VSMG: Veces del Salario Mínimo General

VSMGDF: Veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal

FODA: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

IMCP: Instituto Mexicano de Contadores Públicos

BUAP: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla