

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO



**FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**

**MAESTRÍA EN IMPUESTOS (CONACYT)**

**PROGRAMA INCORPORADO AL PADRÓN NACIONAL DE POSGRADO DE CALIDAD (PNPC)**

***Título del proyecto***

**“PRINCIPALES EFECTOS DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL EN LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN PARA EL PAGO DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES”**

**Trabajo de Investigación**

**Que para obtener el grado de Maestría en Impuestos**

**Presenta:**

**Merari Sarahi Romero Carmona**

**Generación: 2015 - 2017**

**Director:**

**Fermín Rodríguez Jaimes**

**Acapulco, Guerrero, México.**

**Noviembre 2017**

## DEDICATORIA

A mi maravilloso Padre celestial, quien me ama y cuida de forma especial, me otorga sabiduría, inteligencia; por permitirme iniciar y concluir este escalón en mi desarrollo profesional. *“El día que clamé, me respondiste; Me fortaleciste con vigor en mi alma”*. Salmos 138:3, gracias por amarme más de que nadie en el mundo.

A ti mi mayor bendición, querida mamá; eres una mujer valiente, guerrera, eres como un árbol sembrado en buena tierra, que no cualquier viento logra derribar, porque tu fe y confianza esta puesta en el Altísimo; admiro mucho tu inteligencia, tu intuición, siempre serás la fuente de mi inspiración, el motivo de vivir y mejorar cada día.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi amado Padre Celestial por todas sus bondades y por concederme realizar este sueño.

A mí amada madre por motivarme a estudiar la maestría, así como su apoyo incondicional y sus oraciones de intercesión a mi favor, en los momentos en que creí claudicar.

A mis amadas hermanas en Cristo; Esther Vargas, Mari Bello, Mari Cortez, Juan Bello y Alma Guillen, por animarme a realizar este proyecto, así como por sus valiosas oraciones a mi favor, ante nuestro amado Dios.

A todos mis queridos amigos y amigas por sus oraciones, palabras de ánimo y su apoyo sincero e incondicional.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, por haberme apoyado para estudiar esta maestría, otorgándome una beca económica para ser investigadora de tiempo completo.

A la Universidad Autónoma de Guerrero, Maestría en Impuestos, por el apoyo brindado en todo el proceso.

A mí apreciado asesor de tesis el Dr. Fermín Rodríguez, gracias por su valioso apoyo.

A mis estimados maestros, por compartir su valioso conocimiento y experiencia en las aulas de clase.

A mí respetado Contador Teódulo Carranza, por todo su apoyo en el desarrollo de mis Estancias Profesionales en la Delegación Estatal Guerrero, del Instituto Mexicano del Seguro Social.

## INDICE

Justificación.....	X
Introducción.....	XI
Objetivo general y objetivos específicos.....	XIII
Metodología.....	XIV

## CAPÍTULO I DE LA PREVISIÓN SOCIAL

1.1. Previsión Social.....	1
1.1.1 Antecedentes.....	1
1.1.2 Su inclusión en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	3
1.1.2.1 Armonía legal entre los artículos 123 y 5o, Constitucional.....	8
1.1.3 Su regulación en términos de la Ley Federal de Trabajo.....	10
1.2 Definición.....	12
1.2.1 Constitucional.....	12
1.2.2 Legal.....	13
1.2.2.1 La previsión social desde el punto de vista de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.....	14
1.2.3 Doctrinal.....	15
1.2.4 Conforme a criterios emitidos por Tribunales del Poder Judicial de la Federación.....	16
1.3. La previsión social desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo.....	17
1.3.1 Antecedentes.....	17
1.3.1.1 Ley Federal del Trabajo de 1930.....	18
1.3.1.2 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	20
1.3.1.4 Reforma a Ley Federal del Trabajo de 2012.....	21
1.3.2 Finalidad de la Ley Federal de Trabajo.....	22
1.3.3 La previsión social como un derecho social.....	23

1.3.4 Prestaciones laborales a cargo de los patrones.....	23
1.3.4.1 Las condiciones generales de trabajo.....	24
1.3.4.2 El salario.....	24
1.3.4.2.1 Conceptos integrantes del salario.....	25
1.3.4.3 Prestaciones de previsión social a cargo de patrones.....	26
1.3.4.3.1 Habitación.....	26
1.3.4.3.2 Becas educacionales.....	27
1.3.4.3.3 Capacitación y adiestramiento para el trabajado.....	28
1.3.4.3.4 Higiene y seguridad en el trabajo.....	29
1.3.4.3.5 Fomento de actividades culturales y deportivas.....	30
1.3.4.3.6 Instrumentos de trabajo.....	31
1.4 Sobre la práctica empresarial de elaborar planes de previsión social.....	31
1.4.1 Definición.....	32
1.4.2 Ventajas de los planes de previsión social.....	33
1.4.3 Cultura empresarial en materia de previsión social.....	33
1.4.4 Comparativo entre México y España en materia de previsión social.....	34
1.3 Conclusiones.....	38

## **CAPÍTULO II**

### **DEL SALARIO BASE COTIZACIÓN Y LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES AL SEGURO SOCIAL**

2.1 Del Salario Base de Cotización.....	40
2.1.1 Concepto.....	40
2.1.2 Integración del Salario Base de Cotización.....	41
2.1.2.1 Criterios Legales de Integración Salarial.....	42
2.1.2.1.1 Reforma de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de desindexación del salario mínimo por el que se crea la Unidad de Medida y Actualización.....	44
2.1.2.1.2 Prestaciones exceptuadas de integración del salario base de cotización.....	45

2.1.2.1.3 Prestaciones de previsión social exceptuadas de integración del salario base de cotización.....	45
2.1.2.1.4 Casos en los cuales se integran las prestaciones de previsión social al salario base de cotización.....	48
2.1.2.1.5 Análisis de los Acuerdos del Consejo Técnico.....	48
2.1.2.2. Criterios Jurisdiccionales de Integración Salarial.....	56
2.1.3 Límites del Salario Base de Cotización.....	62
2.2 Cuotas obrero patronales .....	64
2.2.1 Fundamento constitucional.....	65
2.2.2. Regulación en los términos de la Ley del Seguro Social.....	66
2.2.2.1 Cuota patronal.....	70
2.2.2.2 Cuota obrera.....	70
2.2.3 Integración de las cuotas obrero patronales.....	71
2.2.3.1 Tripartita.....	71
2.2.3.2 Grafico de la integración tripartita.....	72
2.2.4 Seguros del régimen obligatorio.....	76
2.2.4.1 Clasificación de los seguros del régimen obligatorio.....	76
2.2.4.2 Sujetos de aseguramiento .....	77
2.2.4.3 Seguros que comprenden.....	79
2.2.5 Cálculo de cuotas obrero patronal.....	82
2.3 Conclusiones.....	86

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LAS FACULTADES DE COMPROBACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

3.1. De las facultades de comprobación del Instituto Mexicano del Seguro Social .....	88
3.1.1 Revisión de Gabinete .....	89
3.1.2 Visitas domiciliarias.....	92
3.1.3 Revisión del Dictamen del Contador Público Autorizado.....	102

3.1.3.1 Criterios para iniciar la revisión del dictamen.....	104
3.1.3.2 Estrategias generales para la revisión del Dictamen del Contador Público Autorizado .....	106
3.1.4 Del censo o Inspección.....	109
3.1.5 Dar fe y legalidad a los trabajadores que solicitan su inscripción y comunican sus modificaciones salariales.....	111
3.2. Aplicación de la Ley del Seguro Social y los Criterios Administrativos en la integración de las prestaciones de previsión social al salario base de cotización.....	113
3.3 Principales irregularidades detectadas por la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco, en materia de la omisión de la integración de prestaciones de previsión social.....	117
3.3.1 Prestaciones de previsión social de alimentos y despensas; principales irregularidades detectadas en la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco.....	119
3.4 Presentación de informes estadísticos de las Auditorías realizadas por la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco.....	131
3.4.1 Estadísticas de las principales prestaciones de previsión no integradas al salario base de cotización.....	134
3.4.2 Cuadro comparativo del año 2015 y 2016 de las principales inconsistencias detectadas en materia de previsión social.....	136
3.5 Conclusiones.....	140

## **CAPÍTULO IV**

### **PRINCIPALES EFECTOS FINANCIEROS Y DE NATURALEZA FISCAL DE LAS PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL**

4.1 La previsión social y su impacto en la determinación del salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales.....	142
4.1.1 La previsión social.....	142
4.1.2 Prestaciones integrantes al salario de cotización.....	143
4.1.3 Prestaciones excluyentes del salario base de cotización.....	149
4.2 Las prestaciones de previsión social y los planes de previsión social.....	152
4.2.1 Plan de previsión social.....	152

4.2.2 Su obligatoriedad en términos del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta .....	154
4.2.3 Prestaciones sin plan de previsión social.....	155
4.3 Principales prestaciones de previsión social otorgadas por empresas del Municipio de Acapulco de Juárez, Guerrero, encuestadas .....	156
4.3.1 Prestaciones otorgadas y su forma de otorgamiento.....	156
4.3.2 Prestación de cuadros estadísticos.....	170
4.4 Facultades de comprobación del Instituto Mexicano del Seguro Social, en materia de integración de la previsión social al salario base de cotización.....	173
4.4.1 Aplicación de la Ley del Seguro Social y los Criterios Administrativos en las auditorías realizadas a los patrones.....	174
4.4.2 Principales irregularidades detectadas en las auditorías.....	175
4.4.3 Sanciones interpuestas a los patrones.....	176
4.5 Principales efectos de las prestaciones de previsión social en la integración del salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales.....	176
4.5.1 Efectos fiscales.....	177
4.5.2 Efectos financieros.....	188
4.6 Conclusiones.....	192
CONCLUSIONES FINALES.....	194
RECOMENDACIONES.....	198
FUENTES DE INFORMACIÓN	
Bibliografía.....	200
Legislación y Reglamentos.....	202
Hemerografía.....	203
Referencias electrónicas.....	204
APÉNDICES Y ANEXOS	
Apéndice único.....	205
Anexo único.....	209



## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En México, uno de los elementos más importantes en materia fiscal es sin duda la recaudación que se genera con el gravamen de las remuneraciones al salario; no obstante actualmente se han creado conceptos vinculados que podrían estar exentos en forma parcial, total o no ser objeto de integración para efectos del salario base de cotización el cual sirve de base para la determinación de las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Los patrones que realizan pagos por conceptos de remuneraciones al trabajo, en caso particular por concepto de prestaciones de previsión social deben considerar el apego estricto de la normatividad legal que las regule; como la Ley del Seguro Social que establece los requisitos para que tales prestaciones se excluyan de la integración al salario base de cotización. En este sentido, los patrones que proporcionan este tipo de prestaciones sin cumplir con la normatividad vigente en la materia que estudia su integración, deben integrarlas al salario base de cotización.

Es precisamente en este punto donde puede surgir un incumplimiento de los patrones en la aplicación de la normatividad fiscal, lo cual genera una sanción por parte de la autoridad fiscal, en este caso particular nos referiremos al Instituto Mexicano del Seguro Social, quien tiene la facultad para determinar créditos, fijarlos en cantidad líquida, cobrarlos y percibirlos, en términos del artículo 251 fracción XIV de la Ley de la Ley del Seguro Social.

En este sentido, es de suma importancia conocer; ¿Cuáles son los principales efectos de las prestaciones de previsión social en la determinación del salario base de cotización, para el pago de las cuotas obrero patronales?; dado que en esto estriba poder identificar las consecuencias para los patrones que no cumplen de forma correcta con lo establecido con la norma legal.

Asimismo analizar los efectos en materia fiscal que generan el otorgar prestaciones de previsión social, cuando estas se entregan de acuerdo con los requisitos establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social. De igual modo se estudian las consecuencias en el ámbito financiero, cuando tal otorgamiento no cumpla con el numeral antes citado.

## **JUSTIFICACIÓN**

La finalidad de esta investigación es conocer los principales efectos fiscales y financieros para las personas físicas y morales que otorguen prestaciones de previsión social a sus trabajadores; mismas que pueden ser o no integradas al salario base de cotización, el cual se utiliza para el cálculo de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al conocer la normatividad fiscal vigente en materia de integración del salario base de cotización, como es la Ley del Seguro Social; pueden surgir algunas interrogantes en cuanto a interpretación y aplicación de la misma, por tal razón es importante conocer otras fuentes de interpretación legales; como son los Acuerdos Normativos que emite por el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, con el fin de apoyar en la correcta interpretación de la norma fiscal.

Por lo antes mencionado se presenta este trabajo, el cual fue elaborado con fundamento en la Ley del Seguro Social vigente, Acuerdos Normativos, Criterios Jurisdiccionales; de igual modo con dos investigaciones de campo: La primera fueron unas estancias profesionales en la Delegación Estatal Guerrero del Instituto Mexicano del Seguro Social, y la segunda fue la aplicación de encuestas a cincuenta empresas con domicilio fiscal en el Municipio de Acapulco de Juárez.

Finalmente se muestran algunas recomendaciones dirigidas a las empresas, así como a su personal encargado de realizar el cálculo de las cuotas obrero patronales. Con el objeto de que las mismas sirvan de apoyo en la aplicación de la normatividad fiscal en materia de integración de la previsión social al salario base de cotización.

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se analizan los principales efectos de las prestaciones de previsión social en la determinación del salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales.

La previsión social en México, es el resultado de la lucha obrera por la salvaguarda de sus derechos laborales; por ello tiene su origen en un plano directamente constitucional, como el derecho que ostenta todo trabajador de que se le proteja en su integridad física y espiritual, cuyo objetivo primordial consiste en asegurarle que por la labor desempeñada en beneficio de un patrón recibirá un pago justo, equitativo y suficiente para que tenga una vida decorosa. De ahí que se fija a un salario mínimo y una norma protectora para el pago de prestaciones de índole social que garantice que el trabajador pueda elevar su nivel de vida con el otorgamiento de este tipo de prestaciones para él y su familia.

En igual espíritu la legislación laboral, en sentido particular establece lineamientos que regulan las características, conceptos, condiciones y formas en que los patrones deben otorgar las prestaciones de previsión social a sus trabajadores. Asimismo la Ley del Seguro Social determina para efectos de cotización las reglas para que la misma sea integrada o excluida del salario base de cotización, a fin de determinar la base para el cálculo de las cuotas obrero patronales.

El contenido acerca de los efectos de las prestaciones de previsión social en la determinación del salario base de cotización, es tan extenso que se necesitaría un trabajo de investigación profundo para realizar una tesis más completa; por lo que se considera oportuno advertir que la presente investigación está referida única y exclusivamente a mostrar los efectos en materia fiscal y financiero para las empresas que otorgan prestaciones de previsión social a sus trabajadores.

Con lo antes aludido esta investigación está dividida en cuatro capítulos, que presentan los puntos finos del estudio de la previsión social y sus efectos; a continuación se describe de forma breve el contenido de cada uno de ellos:

En el primer capítulo se analizan los antecedentes históricos así como la normatividad legal en materia de previsión social, desde el punto de vista constitucional, Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuestos Sobre la Renta, así como algunos criterios jurisdiccionales, que establecen

bases normativas en la materia. Asimismo se estudia la importancia de los planes de previsión social para las empresas y trabajadores; finalmente se presenta un cuadro comparativo de la previsión social entre México y España.

En el desarrollo del segundo capítulo se estudia la norma legal que regula la integración de la previsión social; es decir la Ley del Seguro Social, misma que establece los requisitos y lineamientos para que esta se integre o se excluya del salario base de cotización; así mismo se examinan los criterios normativos emitidos por el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, aplicables en materia de integración de la previsión social al salario base de cotización para el cálculo de las cuotas obrero patronales.

El tercer capítulo está integrado con la información recolectada en la Subdelegación Acapulco del Instituto Mexicano del Seguro Social, donde se realizó una Estancia Profesional con la finalidad de Investigar las principales irregularidades detectadas por esta subdelegación en las Auditorías realizadas a los patrones, en materia de omisión en la integración de prestaciones de previsión social al salario base de cotización.

Para el desarrollo del cuarto capítulo se presentan, los resultados de una encuesta realizadas a cincuenta empresas que tuvieran trabajadores dados de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y cuyo domicilio fiscal fuera en el municipio de Acapulco de Juárez. La finalidad fue conocer cuáles son las principales prestaciones de previsión social que otorgan las empresas en el referido municipio.

Finalmente la presente investigación permite mostrar los principales efectos financieros y fiscales de las prestaciones de previsión social en la determinación del salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales, de las empresas que proporcionan tales prestaciones a sus trabajadores, cuando las mismas no se otorgan en los términos de la Ley del Seguro Social, así como cuando su otorgamiento cumple con los requisitos de la citada ley.

## **OBJETIVO GENERAL**

Analizar las prestaciones de previsión social e identificar los principales efectos financieros y fiscales de su otorgamiento que prevé la Ley del Seguro Social en la determinación del salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales.

## **OBJETIVOS PARTICULARES:**

- 1) Analizar la normatividad legal y criterios normativos aplicables en materia de integración de la previsión social al salario base de cotización, para el pago de las cuotas obrero patronales.
- 2) Investigar las principales irregularidades detectadas por la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco, en materia de omisión en la integración de prestaciones de previsión social al salario base de cotización.
- 3) Conocer cuáles son las principales prestaciones de previsión social otorgadas por empresas del Municipio de Acapulco de Juárez, Guerrero.
- 4) Determinar los principales efectos financieros y de naturaleza fiscal de las prestaciones de previsión social en su integración al salario base de cotización.

## **METODOLOGIA**

### **Universo de investigación**

La población objeto de estudio fue constituido por cincuenta empresas, con un mínimo de quince trabajadores cada una. De las cuales diecisiete fueron personas físicas y treinta y tres personas morales. Asimismo se examinaron expedientes de las auditorías en materia de integración de la previsión social al salario base de cotización, realizadas por la Subdelegación Acapulco del Instituto Mexicano del Seguro Social.

### **Métodos y Procedimiento de Recolección de la Información**

Se recolecto información para la presente investigación por medio de la búsqueda documental en 229 (doscientos veintinueve) expedientes de auditorías realizadas por la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco. Del total de auditorías formuladas a patrones únicamente 12 (doce) fueron en materia de integración de la previsión al salario base de cotización.

Del mismo modo se obtuvo información a través de la técnica de encuesta, mediante el procedimiento de entrevista cara a cada, y la aplicación del cuestionario al personal encargado del área de recursos humanos de cincuenta empresas con domicilio fiscal en Acapulco de Juárez.

### **Procedimiento de tabulación y análisis**

Con la información obtenida por medio de las búsqueda documental en los expedientes de las auditorías realizadas por la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco. Así como a través de las encuestas aplicadas a empresas del Municipio de Acapulco de Juárez., se revisó, clasifíco y se integró a una base de datos para lo cual se utilizó el programa informático denominado Microsoft Office Excel 2016, con esta herramienta se elaboraron las tablas y gráficas, para su procesamiento y análisis, mismas que se muestran en la presente investigación.

## **Tipo de estudio**

Metodología cuantitativa, estudio observacional, documental, descriptivo, transversal mediante aplicación de cuestionarios estructurados.

El tipo de estudio realizado fue una investigación con un alcance descriptivo y analítico, ya que se estudió la normatividad fiscal vigente tales como; la Ley del Seguro Social, Ley Federal del Trabajo, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Acuerdos Normativos Emitidos por el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros.

Se efectuó un estudio de tipo documental, debido a que parte de la información de la presente investigación se obtuvo de expedientes de las auditorías realizadas por la Subdelegación Acapulco del Instituto Mexicano del Seguro Social, en materia de omisión en la integración de prestaciones de previsión social al salario base de cotización, correspondiente a los ejercicios fiscales 2015 y 2016.

Asimismo se llevó a cabo de un estudio tipo transversal por medio de la aplicación de encuestas cara a cara con los encargados del área de recursos humanos, a una muestra de cincuenta empresas cuyas principales características fueron; que cada una tuviera trabajadores dados de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, tener como mínimo un número de quince trabajadores y con domicilio fiscal en el Municipio de Acapulco de Juárez.

# **Capítulo I**

## **De la previsión social**

### **1.1 Previsión Social**

La creación de la previsión social en nuestro país, se vislumbra desde inicios del presente siglo XX. Se tienen antecedentes de que en Alemania, a partir del año de 1883 se estableció el seguro obligatorio para los trabajadores del Estado y posteriormente, otros países adoptaron tal posición al implantarse el Seguro social para la clase trabajadora en general en Francia, Inglaterra, Dinamarca, España y Estados Unidos de Norteamérica, entre otros, ya que el sistema de seguridad social fue extendiendo a un gran número de países conforme la clase trabajadora se fue organizando y exigiendo un bienestar colectivo.

#### **1.1.1 Antecedentes.**

De la Cueva (1979) precisa; “la previsión social es el contenido de una actividad social contemporánea, pero no ha surgido de la nada; su historia es la historia de la beneficencia, de la caridad y de la asistencia pública.” (p.7).

La previsión social tuvo en su origen carácter privado; los obreros que tuvieron una visión más amplia de las contingencias que la vida presente, organizaron las llamadas sociedades de socorros mutuos o mutualidades, en las que, mediante la aportación personal de cuotas módicas se constituían un fondo común que se utilizaba para otorgar ayudas económicas temporales, a los asociados que sufrían algún contratiempo que les impedía realizar sus actividades ordinarias, cuando estos acontecían, de dichos fondo se tomaban algunas cantidades que eran entregadas al asociado para que pudiera atender parte de sus necesidades.

En su inicio las mutualidades se concentraron a resolver problemas derivados de accidentes o enfermedades, pero con el tiempo y al aumentarse las cotizaciones convenidas, los servicios se entendieron y se destinó a los familiares un modesto seguro de vida, al sobrevenir la muerte de algún socio.



Por otra parte, el derecho del trabajo amplió su radio de acción y se impusieron a los patrones obligaciones en materia de socorros, surgiendo las primeras cajas de socorros y pensiones en países como Francia, Gran Bretaña y Estados Unidos de América.

En México, el régimen de seguridad social se identifica desde la época precortesiana, al establecer las cajas de comunidades indígenas con aportaciones para cubrir contingencias. Posteriormente, en el año de 1770 se implantaron los Montepíos<sup>1</sup> de viudas y pupilos con un sistema de descuento al jornal a efecto de acumular cantidades que sirvieran de respaldo para subsanar infortunios tanto del trabajador como de sus familiares.

El autor Sanchez (1992), opina al respecto:

“La idea de adoptar un sistema de seguridad social en nuestro país, conforme avanza el tiempo, se fue cimentando cada vez más, buscando la promulgación del marco legal que contemplará la protección del trabajador y derechohabientes y fue así como en varios estados de la Republica se observó lo siguiente”. (p.79).

En el 30 de abril de 1904, en el Estado de México, se responsabilizó a los patrones de los riesgos laborales de los trabajadores, mediante una Ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En caso de algún infortunio, el trabajador tenía derecho a una indemnización y atenciones médica por tres meses, y por muerte los funerales y quince días de salario a los beneficiarios.

En año de 1906, en Nuevo León, su gobernador Bernardo Reyes expidió la Ley sobre accidentes de trabajo, con características similares a la anterior del Estado de México.

En igual sentido el maestro Noriega (2002);

“Sin posibilidad de error o equivocación, de acuerdo con los hechos históricos y el más elemental análisis de los mismos, se debe reconocer y proclamar que los derechos sociales que consagran la Constitución Política mexicana de 1917, son la

---

<sup>1</sup> Los montes píos, eran depósitos de dinero, formado ordinariamente de los descuentos hechos a los individuos de una corporación, o de otras contribuciones, para socorrer a sus viudas y huérfanos. Fueron creados en distintas épocas, siendo su objeto evitar la mísera situación a que quedaban reducidas, ordinariamente, las familias de los servidores del Estado cuando estos fallecían. **Diccionario de la Real Academia Española. Consultado en <http://dle.rae.es/?id=PjrAw3G>**

realización institucional de los ideales y aspiraciones, de los sentimientos que dieron contenido al repertorio de ideas y creencias que animaron el pensamiento de la Revolución mexicana de 1910”. (p. 27).

En opinión de Noriega (2005), “La Revolución Mexicana surgió de la esperanza de lograr un cambio radical con la convicción de que únicamente con la destrucción del orden existente se podría obtener la igualdad apetecida”. (p. 28)

Nuestra Constitución fue precursora, tal como expresa, Radbruch (2003) de la concepción nueva; “del hombre por el derecho”. (p.289).

En el estado de Jalisco, el 7 de octubre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga promulga una Ley de seguridad social, contemplando el que el trabajador preverá un depósito del cinco por ciento por lo menos, de su salario, con el objetivo de crear un servicio de mutualidad.

En 1915, en el Estado de Yucatán, Salvador Alvarado expide un decreto de Ley del Trabajo contemplando un sistema de seguros sociales y, promulgando también una Ley para crear la seguridad mutualista contra riesgos, vejez y muerte, mediante el depósito de parte de los trabajadores de una cantidad sobre su salario.

El presidente José Venustiano Carranza Garza, expreso en un mensaje dirigido al Congreso, aduciendo que con las leyes protectoras de la clase trabajadora y con la implantación del seguro social en nuestro país, las instituciones políticas cumplirían con la atención adecuada de las necesidades de la sociedad. Fue así como a partir de la Constitución de 1917 se consideró el ideal de la seguridad social y previsión social en México.

Carpizo (2004), señala; “La incorporación de los derechos social en el texto de la Constitución mexicana de 1917, es un mérito indiscutible de la Asamblea Constituyente de Querétaro. De él hacen mención prestigiados juristas mexicanos y extranjeros”. (p. 36).

### **1.1.2 Su inclusión en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

La Previsión social en nuestro país, tiene su origen en un plano netamente constitucional, como el derecho que ostenta todo trabajador de que se le proteja en su integridad física y

espiritual, cuyo objetivo primordial consiste en asegurarle que por la labor desempeñada en beneficio de un patrón recibirá un pago justo, equitativo y suficiente para que tenga una vida decorosa. De ahí que se fija a un salario mínimo y una norma protectora para el pago de prestaciones de índole social que garantice que el trabajador pueda elevar su nivel de vida con el otorgamiento de este tipo de prestaciones. De tal suerte que es en el artículo 123 de nuestra Constitución en donde se contempla a la previsión social, como una garantía social, cuya prerrogativa primordial consiste en otorgar a los trabajadores los elementos suficientes o necesarios para sufragar los gastos que implican el convivir en nuestra sociedad.

En nuestro país ha alcanzado un notable desarrollo no obstante los factores negativos que en ocasiones se han presentado para dificultar su implantación y su desenvolvimiento. Desde principios del Siglo XX, la preocupación por asegurar la vida de los trabajadores dio origen a las primeras reglamentaciones laborales. Históricamente, antes de surgir el derecho del trabajo entre nosotros, surgieron leyes que impulsaron el mutualismo, la seguridad social incipiente y los primeros derechos sociales. Estos se afirmaron en la Constitución de 1917 con la inclusión, dentro de sus normas de artículos tan importantes como el 27, 28 y el 123, asombro de legisladores de otros países y otras latitudes.

El Derecho social se establece en nuestra Constitución, como un instrumento jurídico de integración y reconstrucción de la economía social y reconstrucción de la economía social y cultural, que tiene como fin proteger y dignificar a los individuos social y económicamente débiles, fincada en una ideología individualista y liberal que reconoce las desigualdades de los diferentes grupos sociales.

En este Derecho Social, es donde precisamente se encuentra inmerso el Derecho del Trabajo, en la letra del artículo 123 de nuestra Carta Fundamental, como una garantía social cuya prerrogativa primordial consiste en otorgar a los trabajadores una existencia digna a través del otorgamiento de mínimos igualitarios, de imperativa observancia para los patrones.

De la Cueva (2006), señala que la finalidad del derecho del trabajo "... ha de ser la regulación de todas las situaciones nacidas de la relación de trabajo, cualesquiera que sean las condiciones por la que ésta se hubiere establecido". (p. 89)

La fracción XII, del artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos indica que:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

**A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

**XII.** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones..."

Carbonell (2004) alude que; "... la fracción XII de nuestra declaración de derechos sociales de 1917 se impuso la obligación a los empresarios (agrícolas, industriales y de cualquier índole de trabajo), de proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas". Por ello, consideramos que tenía razón con lo aludido por De la Cueva (1984) quien afirmaba: "los trabajadores adquieren el derecho antes de la expedición de las leyes de trabajo". (p.76).

Esta opinión se funda en el artículo 11 transitorio de la propia ley fundamental, que a la letra dice: "... entre tanto el Congreso de la Unión y los Estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes, se pondrán en vigor en toda la República".

Pero al reformarse la fracción XII del artículo 123, para ser reglamentado este derecho, en el año de 1971, fue sustituida la obligación del patrón en forma individual, al desaparecer el vínculo jurídico existente entre el empresario y trabajador, esto es, la relación de acreedor y deudor, para dejar como sujeto de obligado al INFONAVIT<sup>2</sup>, el cual, después de haberse implementado las reformas, habría de encargarse del cumplimiento de la obligación patronal, como lo precisa, De Buen (2002), "Una obligación social, con destinatario indiferenciado". (p.176).

En concordancia con esta esta prestación de previsión social, la fracción XXX del citado precepto legal establece como de utilidad social a las sociedades cooperativas que tengan como fin la construcción de casas baratas e higiénicas, con el objeto que sean adquiridas por los trabajadores, que a la letra dice:

"Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados"

La fracción XII, del artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos dice;

"... Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación."

---

<sup>2</sup> Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, es una institución mexicana tripartita donde participa el sector obrero, el sector empresarial y el gobierno, dedicada a otorgar un crédito para la obtención de vivienda a los trabajadores y brindar rendimientos al ahorro que está en el Fondo Nacional de Vivienda para las pensiones de retiro.

La capacitación y adiestramiento, son obligaciones que parten de la necesidad de procurar mejores resultados en las actividades desarrolladas por los trabajadores, en beneficio del incremento a la producción y permitir al mismo tiempo mejores condiciones de vida al hombre que trabaja. La fracción XIII del artículo 123, apartado “A”, dispone que: *“Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas de proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo”*. En concordancia con el mandato constitucional, en el título cuarto de la ley de la material, en lo referente a las obligaciones de los patrones, la fracción XV menciona la de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Con la finalidad de una mejor comprensión en el análisis de la citada fracción se definirá a la capacitación de acuerdo con De la Cueva (2008), quien la precisa como;

“La enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado de mayor eficiencia, la cual, a su vez será la fuente que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escuela de las profesiones y oficios”. (p. 89).

La fracción XV, del artículo en comento, apartado “A”, de nuestra Norma Suprema, a la letra indica:

“ ... **XV.** El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso ...

En la opinión de Carpizo (2004), indica que la fracción en comento; “consigno la obligación patronal a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad, en las instalaciones de su establecimiento”.

La versión original mencionaba los conceptos de higiene y salubridad y hacía en la opinión con De la Cueva (2006) “un circunloquio<sup>3</sup> en lugar de usar el término seguridad social”. (p. 96).

El texto fue reformado en 1962, para suprimir el vocablo “salubridad” e introducir, “seguridad”.

En la medida en que la previsión social está referida a los trabajadores, sigue siendo parte del derecho del trabajo. En ocasión de la expedición de la Constitución Mexicana de 1917, la previsión social es un deber de los patrones y deriva de las relaciones del trabajo, por ello el Congreso Constituyente denominó al Título del artículo 123 “Del Trabajo y de la Previsión Social”. La previsión social determinada en la Constitución sustituyó respecto de los trabajadores a la beneficencia y a la asistencia pública. Su contenido evolucionó de manera importante e incluso la Constitución misma ha experimentado reformas que han permitido más adelante la aparición de la Seguridad Social con características propias, lo cual ha propiciado su reconocimiento como una disciplina jurídica distinta, si bien estrechamente relacionada con el Derecho del Trabajo.

#### ***1.1.2.1 Armonía legal entre los artículos 123 y 5o, Constitucional.***

El precepto legal 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la letra dice;

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley,

---

<sup>3</sup> Del latín circumloquium. *m. Rodeo de palabras para dar a entender algo que hubiera podido expresarse más brevemente.* Definición de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española. <http://dle.rae.es/?id=9K8S26F>

cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

...”

El artículo en comento, establece el derecho a la libertad de trabajo que tienen todos los mexicanos, en la opinión de Méndez (2014), “libertad de trabajo es la facultad del individuo a dedicarse a la actividad laboral que le convenga, siempre y cuando el trabajo sea lícito.” (p.57).

Aun cuando, por supuesto, los artículos 5o y 123 fueron considerados, debatidos y votados por separado, la verdad es que al presentarse el proyecto del artículo 5o. de Carranza condujo, posteriormente, a que se estudiara y finalmente aprobara todo un nuevo Título Sexto, sobre el *Trabajo y la Previsión Social*.

Inicialmente al Proyecto del primer jefe, sobre el artículo 5o constitucional, sólo le propusieron, los diputados constituyentes algunas pequeñas adiciones. Pero, al mencionarse el término “laboral”, fue cuando a propiamente se abrió la discusión, lo que significaría la génesis de todo un nuevo concepto social en, y dentro de, la constitución.

De acuerdo con Rabasa (2003):

“Siempre existió la división entre quienes suponían que bastaba y sobraba el artículo 5to -libertad de trabajo- para agotar todo lo laboral y aquellos otros que estimaban que materia tan importante, muy revolucionaria, requería y merecía un capítulo especial. Entre estos últimos, se encontraba el modesto diputado por Yucatán, Héctor Victoria, quien impugnó el proyecto carrancista por insuficiente” (p.30).

El otro gran impulsor de la legislación obrera fue Alfonso Cravioto, quien, en la sesión del 28 de diciembre de 1916, ya hizo la propuesta concreta de un artículo especial con respecto a lo laboral.



Pronto fue convocada una Comisión, presidida por Pastor Rouaix; Comisión que dictaminó y propuso el 13 de enero de 1917, lo que, actualmente, sería el artículo 123.

En resumen, el artículo 5o, original de Carranza fue aprobado, con pequeñas variantes, dado que se introdujo toda la materia laboral en el flamante y nuevo título sexto que contenía al artículo 123, bajo el rubro “Del trabajo y la previsión social”.

Lastra (1995), nos recuerda que “el trabajo constituye aún, el valor supremo de la vida social”. (p. 15)

En la opinión con Rabasa (2003), “México fue el primer país en el mundo – antes de la famosa Constitución de Weimar y de la resultante de la Revolución bolchevique rusa de octubre de 1917- en establecer todo un nuevo título proclamando ese humano y progresista derecho social”. (p. 45)

### **1.1.3 Su regulación en términos de la Ley Federal de Trabajo.**

En razón de que el trabajo humano puede considerarse como toda actividad humana capaz de modificar o conservar al ambiente o al hombre mismo, y trabajador a quien modifica su entorno y sus capacidades, es incuestionable que la protección al trabajador, es un deber ineludible, pues ello implica una mayor y mejor producción, así como la supervivencia, desarrollo y progreso de un país. Es por esta situación de protección por el que el legislador crea la Ley Federal de Trabajo, que rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado “A”, de nuestra Ley Eminente; ordenamientos que tiene a especificar toda y cada una de las reglas y condiciones que deben prevalecer en toda relación obrero patronal.

Es así como la Ley Federal de Trabajo define al trabajo, trabajador y patrón en los siguientes términos:

En su artículo 10; “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”, como lo define el numeral 8.

El precepto 8º, segundo párrafo, de la Ley Federal de Trabajo precisa el término *trabajo*, como: “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

De lo anteriormente transcrito, se puede deducir que la relación laboral se da por la prestación de un trabajo personal subordinado que realiza una persona física en beneficio de otra (física o moral, cualquiera que sea su naturaleza jurídica), mediante el pago de un salario.

García (2002) afirma que:

“Los sujetos del contrato han de ser empresarios y trabajadores”, sin embargo en la opinión de Hueck (2002) “Cualquier individuo que reúna los requisitos de capacidad exigidos por la ley, puede formar parte de esta relación jurídica”. Así mismo Trueba (2002) señala que “resulta una incongruencia la limitación que el legislador mexicano impuso en la ley reglamentaria, al considerar que solo pueden tener carácter de trabajadores los subordinados, de donde resulta que se restringe la protección del derecho del trabajo.” (p.36).

El hecho de que en las disposiciones laborales se indique que además del salario que se le asigna al empleado por los servicios prestados, este tendrá derecho a percibir otras prestaciones, no es sino plasmar el propósito del Gobierno de la Republica, de proteger de manera integral las prestaciones otorgadas por él patrón en favor del trabajador, ya que dentro de las obligaciones del patrón, se encuentran, diversas de carácter social, y en forma específica de previsión social, tales como: a) Colaborar en la alfabetización de los trabajadores y sostener en forma decorosa la educación de los mismos; b) Proporciona a sus trabajadores capacitación y adiestramiento; c) Cumplir con las medidas de seguridad e higiene, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador; y d) Contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas entre los trabajadores, proporcionándoles equipos y útiles indispensables.

Por tal motivo, es menester esclarecer la diferencia entre la cantidad económica que perciben el empleado, con las demás prestaciones que recibe este por sus servicios, es

porque el Legislador plasmó en los artículos 82, 84 de la Ley Federal de Trabajo, al distinción, entre el salario en efectivo que percibe el empleado por cuota diaria con el salario que percibe el mismo en relación a otras percepciones que le son entregadas al propio empleado, con motivo de sus servicios.

Acorde a lo anterior, es incuestionable que las prestaciones de previsión social que perciben los empleados con motivo de su trabajo, forman parte integrante del comúnmente denominado salario laboral, es decir, del salario a que hace referencia los artículo 82 y 84 de la Ley Federal de Trabajo, mismos que servirá de base para efectos de indemnizaciones y de otro tipo de derechos que se consagran en la propia legislación laboral, cumpliéndose cabalmente con la protección ineludible que para este artículo de prestaciones consagra el artículo 123 de nuestra Ley Suprema, en lo concerniente a dotar a los trabajadores de elementos que les permitan llevar una vida digna y decorosa en nuestra Sociedad.

## **1.2 Definición**

El termino de previsión social hasta el año 2002 era muy controversial, dado que no existía una definición legal concreta, por tal razón a partir de 2003 los legisladores precisaron dentro de la propia Ley de Impuesto Sobre la Renta el concepto de previsión social, así como el hecho de que se tendría que aplicar de manera general y establecieron los requisitos mínimos para considerarse exentos, en materia de Impuesto Sobre la Renta, así mismo el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de la publicación de criterios administrativos, ha divulgado algunas reglas en materia en materia de integración o exclusión de la previsión social al salario base de cotización.

### **1.2.1 Constitucional.**

En el Título Sexto de nuestra Constitución Fundamental, que se denomina “Del Trabajo y de la Previsión Social”, cuyo contenido se encuentra inmerso en su tan exaltado artículo 123. La denominación de este Título, tuvo como fin por parte del legislador, (al utilizar precisamente la conjunción copulativa “y”, el otorgar un especial realce y vincular a la previsión social con el trabajo).

Trueba (2001) nos dice que:

“A la luz de nuestro artículo 123 constitucional de 1917 y de la teoría integral, la previsión social de los trabajadores es punto de partida para llegar a la seguridad social de todos los hombres, puesto que tiene una función no solo protectora, sino reivindicatoria”. (p.335).

Al aprobarse el título sexto de nuestra Carta Magna se le denominó: “Del trabajo y previsión social”. Quedando plasmada con esta leyenda, no solamente la intención del legislador de 1917 de otorgar un verdadero significado gramatical al logro obtenido por la reiterada lucha que ese sentido sostuvo la clase trabajadora, sino también los antecedentes históricos citados, cuya pauta marco el ideario de justicia social de los contribuyente, de regular a la previsión social en la letra misma de la Constitución como parte fundamental del sistema de normas que establecen las bases del desarrollo y condiciones de trabajo.

La previsión social contemplada en nuestra Ley Suprema, constituye derechos de los trabajadores en sus mínimos fijados por la ley, por lo que esto permite la existencia de conceptos colaterales que a pesar de que no estén específicamente contemplados en nuestra constitución comparte similar situación jurídica.

### **1.2.2 Legal.**

La previsión social constituye la esencia misma del derecho del trabajo, razón por la que se considera como una rama primaria de esa disciplina, y tiene por objeto proteger al trabajador de cualquier riesgo profesional a que se vea expuesto el mismo, mediante el estudio y aplicación de las disposiciones necesarias para prevenir dichos riesgos, anticipándose a las causas destructoras de su salud, su integridad física y su vida misma. Así como los medios para elevar el nivel moral, intelectual, social y económico de dicho trabajador y sus dependientes económicos.

En armonía con Almansa (1991), “La previsión social, al ser una institución jurídico-laboral exclusivamente de los trabajadores, se identificó unida al derecho del trabajo y, por ende, como un derecho de estos”.

De acuerdo con Méndez (2014), opina respecto al derecho del trabajo que: “Generalmente se afirma que el derecho del trabajo tiene como objeto coordinar, los intereses de los patrones y los trabajadores, para armonizarlos y poder garantizar la convivencia pacífica y la justicia social”. (p.29).

De igual forma Romagnoli (1997), alude en relación tema: “el derecho del trabajo tiene un fin económico inmediato, consistente en garantizar al trabajador y su familia condiciones decorosas de existencia. Condiciones generales de trabajo que preserven ampliamente, la libertad, la igualdad y la dignificación del trabajo humano.” (p.69).

Así parece plasmarlo el párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución, en relación con los artículos 2, 3, 4, 5, 33 y 56 de la Ley Federal de Trabajo

#### ***1.2.2.1 La previsión social desde el punto de vista de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.***

En los términos del numeral 7, Quinto párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se define a la previsión social como a continuación se cita;

“... se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas”.

En concordancia con aludido en el párrafo anterior se concluye que la previsión social tiene como finalidad satisfacer las necesidades presentes y futuras que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

### 1.2.3 Doctrinal.

La previsión social como doctrina e instituciones se remonta a la época en que se inició la política social en Alemania, cuando se inicia el intervencionismo de Estado con la expedición del seguro social de Bismarck, de quien De la Cueva cita la frase: "... al trabajador importa no solamente su presente, sino también y acaso más su futuro y que era así porque el presente le salva su esfuerzo, en tanto que el futuro es lo imprevisto y desconocido y por ello debe asegurarse".

Es importante señalar que la previsión social se distingue de la caridad, de la beneficencia y de la asistencia social, ya que éstas se fundan en la solidaridad humana, la primera, por lo que desde este punto de vista la previsión social es definida por De la Cueva (2006) como, "... un derecho de los trabajadores; es una contraprestación que le pertenece por la energía de trabajo que desarrollan y tiene a ella el mismo derecho que a la percepción del salario." (p.67).

De la Cueva (2006), 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 agrega que bajo esta figura el trabajador adquirió su más alta dimensión, proyectada en dos momentos sucesivos de la vida; primeramente, en la fuente humana del salario, cuya misión consiste en asegurar al trabajador una existencia diaria decorosa y, en segundo momento, es el motor de las asignaciones del futuro, cuando la actividad presente se torna difícil o imposible". (p. 186).

Sánchez (1994), expresa entre otras ideas respecto de la previsión, las siguientes:

"... es el juicio o conocimiento que se forma sobre los riesgos que pueden perjudicar al hombre en el porvenir y el esfuerzo a realizar, esto es, los medios que han de emplearse para prepararse de defensa contra ellos", en tanto que la palabra social es un adjetivo y significa "perteneciente o relativo a la sociedad o a las contiendas entre unas y otras clases". (p.165).

Por su parte, Pelayo (1984), refieren que el término “previsión” significa “Acción y efecto de prever. Acción de disponer lo conveniente para atender a necesidades previsibles”. (p.45).

González (2002), nos indica que: “por previsión social entendemos el conjunto de normas, principios e instituciones destinadas a proteger integralmente a los trabajadores y a los que de los mismos dependen, con objeto de asegurarles su mayor bienestar económico, social y cultural.”. (p.69).

Así mismo el Diccionario Jurídico Mexicano, define a la previsión social como “el conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas”. Así mismo se razonan como; “métodos dirigidos a satisfacer necesidades futuras a consecuencia de circunstancias que no puedan advertirse o evitarse”.

#### **1.2.4 Conforme a criterios emitidos por Tribunales del Poder Judicial de la Federación.**

Así mismo el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativo del Primer Circuito, precisa que la previsión social son aquellos gastos que efectúan las empresas en beneficio de los trabajadores y de sus familiares, dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica y cultural, sin importar que dichos gastos estén referidos a la atención y solución de contingencias presentes, o de contingencias futuras como antes fue sostenido por los Tribunales durante muchos años.<sup>4</sup>

Por otra parte la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió a través de jurisprudencia el término *previsión social*, como a continuación se cita:

“El concepto de previsión social comprende, por una parte, la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, con

---

<sup>4</sup> Amparo directo 434/79 Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito; Revisiones 839/84 y 792/86 de la SSTFF y resolución del Pleno de la SCNJN emitida con motivo de la contradicción de la tesis de Tribunales Colegiados de Circuito 20/96.

motivo de la actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo y, en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida(...).<sup>5</sup>

De igual forma el Tribunal Federal de Justicia, pronunció a través de una jurisprudencia la siguiente definió de Previsión Social, en los siguientes términos.

“... Son previsión social las prestaciones de carácter general otorgadas por el patrón a sus trabajadores, si tienen como finalidad proporcionar a éstos y a sus familias la satisfacción de sus necesidades esenciales y la posibilidad de superación del nivel de vida.

### **1.3. La previsión social desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo se considera dentro del marco jurídico aplicable al tema central de esta investigación habrá de referirse a aquellos aspectos de los cuales este ordenamiento es el principal fundamento, lo cual resulta particularmente aplicable a los derechos y disposiciones que la doctrina considera como parte de la previsión social.

#### **1.3.1 Antecedentes.**

Durante el Porfiriato, que abarco desde el año 1876 a 1911, la tierra era casi la única fuente de riqueza en México y estaba concentrada en las manos de un pequeño sector de la sociedad, lo que provocaba la explotación desmedida de los trabajadores del campo. Las jornadas laborales eran de por lo menos 14 horas diarias y los salarios muy bajos; hombres, mujeres y niños eran sometidos a condiciones infrahumanas.

Tras asumir la Presidencia de la República, a consecuencia del movimiento armado revolucionario de 1910, Francisco I. Madero decretó el 18 de diciembre de 1911 la creación del Departamento del Trabajo, dentro de la entonces Secretaría de Fomento,

---

<sup>5</sup> Jurisprudencia, 2a./J. 39/97, Semanario de la Suprema Corte de Justicia y su Gaceta, novena época, segunda sala, VI, septiembre 1997, pág. 371.



Colonización e Industria, para solucionar los conflictos laborales bajo un esquema fundamentalmente conciliatorio.

En 1915, durante el mandato de Venustiano Carranza, el Departamento del Trabajo se incorporó a la Secretaría de Gobernación, y al mismo tiempo se elaboró un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo. Dos años después fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; el derecho laboral fue considerado por primera vez en la Constitución dentro del artículo 123, en dicho apartado se definieron los siguientes derechos de los trabajadores:

- La fijación de la jornada máxima de ocho horas
- La indemnización por despido injustificado
- La indemnización por accidentes de trabajo
- El derecho de asociación y de huelga
- El establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social

Sin embargo con el paso de los años la necesidad de crear leyes laborales que se aplican a nivel país y que unificaran todo lo relacionado con los derechos laborales se hizo latente.

#### ***1.3.1.1 Ley Federal del Trabajo de 1930.***

En 1920 todas las partes interesadas en la creación de la legislación laboral alzaron la voz a favor de iniciar la futura legislación federal que sirviera como único modelo para tratar todo lo relacionado con temas laborales, pero no fue hasta el año 1928 que se dieron los pasos firmes en materia de legislación laboral. Fue el Presidente Provisional Emilio Portes Gil quien envió a la Cámara de Diputados una iniciativa para que la facultad de legislar en materia laboral fuera únicamente del Congreso de la Unión. Esta iniciativa fue aprobada el 6 de agosto de ese mismo año, lo que representó un triunfo para los trabajadores a pesar de las críticas de los empresarios.

Al llegar al poder en 1930, el Presidente Pascual Ortiz Rubio inició el proyecto de crear una Ley Federal del Trabajo en que se buscaba sentar las bases de mejores condiciones laborales, libertades, derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones. Este proyecto fue redactado poniendo especial atención en garantizar que los principios del Artículo 123° de la Constitución fueran incluidos.

A esto se refiere el Presidente Ortiz Rubio: “El proyecto sobre la Ley Federal del Trabajo lejos de tender a lesionar los intereses obreros, tiende a fijar las conquistas que ellos han obtenido” (Esponda, 1981, p. 87).

El proyecto de la Ley Federal del Trabajo buscaba fomentar y garantizar las bases que la Revolución Mexicana había sentado para los trabajadores como lo señala Esponda (1981):

“el proyecto estaba en armonía con cuatro bases fundamentales del programa político de la Revolución: establecer una situación de equilibrio entre los factores de producción; crear un ambiente de confianza para el aumento de las fuentes de trabajo; fomentar aquellas inversiones que pudieran ser útiles al país y fomentar el desarrollo de la industria.”

La Ley Federal del Trabajo también buscó incluir lo referente a los derechos del patrón al contratar y despedir a los trabajadores así como la celebración de los contratos de manera justa para el trabajador. Tal como quedó establecido en su artículo 2º, que establece: “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales”. Después de su discusión y posterior aprobación por el Congreso de la Unión se concretó la expedición de la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931.

La promulgación de esta ley tuvo un impacto significativo en la vida de los mexicanos durante las cuatro décadas que siguieron a su creación. El resultado más visible de la misma fue la mejora en la calidad de vida de millones de trabajadores en el país con un aumento en sus percepciones económicas y con jornadas de trabajo más cortas. Otro de los resultados de esta ley fue el respeto a los derechos de los trabajadores y el aumento de la importancia del sindicalismo. Una de las mayores expresiones de esto se suscitó el 24 de febrero de 1936 con la fundación de la Confederación de Trabajadores de México de la cual Vicente Lombardo Toledano se convirtió en Presidente.

Debido a la creciente industrialización de México y el aumento de la importancia de algunos sindicatos el tema laboral fue uno de los más importantes en la vida cotidiana del país al grado que en el año de 1940 se creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para responder a las demandas laborales de una manera más eficiente. El desarrollo económico nacional se incrementó hasta llegar a un máximo de cerca del 8% durante la década de los años sesenta gracias al modelo de sustitución de importaciones que, basándose en el proteccionismo, hizo a la industria mexicana ineficiente. Para finales de los años sesenta, el país comenzaba a estancarse económicamente y la realidad social que ya enfrentaba cambios significativos en materia política y económica

### ***1.3.1.2 Ley Federal del Trabajo de 1970.***

Uno de los breves más trascendentales del México moderno fue el conflicto estudiantil que culminó con la tragedia del 2 de octubre de 1968 bajo la presidencia del Lic. Gustavo Díaz Ordaz. Este acontecimiento sacudió al país por la inconformidad que generó entre la población. De acuerdo con De Buen (2006) este factor fue fundamental para la promulgación de la nueva ley como se muestra en la siguiente cita:

“En seguida del crimen de Díaz Ordaz en contra de los estudiantes, en Tlatelolco, el 2 de octubre de 1968, para premiar la lealtad vergonzante del movimiento obrero el presidente quiso hacer un obsequio a sus leales servidores ... se promulgó y entró en vigor la Ley Federal del Trabajo el 1° de mayo de 1970. Fue, simplemente, una ley de prestacioncitas, sin cambio alguno en materia colectiva”. (p. 177)

La nueva Ley Federal del trabajo fue aprobada en mayo de 1970 en la que se incluyeron una serie de nuevas prestaciones para los trabajadores. Algunos de los nuevos temas contenidos se relacionaron con el derecho de los trabajadores a la vivienda con el cual nació el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)

y otras instituciones para que los trabajadores pudieran adquirir más productos como el FONACOT<sup>6</sup>.

Durante la década de 1980 la Ley Federal del Trabajo tuvo una serie de modificaciones muy importantes entre las que destacan lo relacionado con el derecho de huelga como lo menciona el Dr. Arturo Fernández: “El nuevo artículo 923 de la ley, faculta a un funcionario de bajo nivel para decidir si tramita o no un emplazamiento y si no le da trámite, no se podrá llevar adelante el procedimiento de huelga” (Fernández, A.) Esta misma reforma de 1980 también modificó los Títulos catorce, quince y dieciséis para tener un nuevo derecho procesal laboral que se encargara de los procesos a seguir en las cuestiones laborales.

Debido a los rápidos cambios económicos a nivel nacional e internacional, esta ley que hasta el año 2012 seguía casi igual y con sólo cambios mínimos comenzó a ser insuficiente por la falta de regulación de algunos temas laborales que cada vez se presentan con mayor frecuencia.

#### ***1.3.1.4 Reforma a Ley Federal del Trabajo de 2012.***

Con la finalidad de incluir en la legislación laboral temas que no se encontraban regulados y actualizarla de acuerdo a la situación actual del país la ley, el 30 de noviembre del 2012 se realizó una reforma a la Ley Federal del Trabajo en la que se incluyeron nuevos temas al respecto. Entre los que destacan temas como el de la subcontratación, las relaciones de trabajo con contrato a prueba, con contrato de capacitación inicial y contrato por temporada. Asimismo también se incluyeron artículos referentes a la rendición de cuentas sindicales y la suspensión temporal de relaciones de trabajo colectivas.

De Buen (2006), señala al respecto como importante:

---

<sup>6</sup> Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, cuya misión es apoyar a los trabajadores de centros de trabajo afiliados, al garantizar el acceso a créditos, otorgar financiamiento y promover el ahorro, para su bienestar social y el de su familia, soportado en la sustentabilidad financiera del Instituto FONACOT.

“indicar que el clima social bajo el cual se realizaron las reformas a la Ley Federal del Trabajo fue de tensión y de inconformidad ya que la clase trabajadora lo consideró como un ataque a los derechos que había obtenido a partir de la Revolución Mexicana y que se habían reformado con el paso de los años. Al mismo tiempo, los patrones también se mostraron insatisfechos con las modificaciones por considerarlas insuficientes para la realidad laboral actual del país”. (p.177)

### **1.3.2 Finalidad de la Ley Federal de Trabajo.**

La Ley Federal del Trabajo, es la legislación laboral creada con la finalidad de regular las relaciones laborales y establecer los parámetros que deben regir los contratos entre el trabajador y el patrón, así como establecer los lineamientos establecidos por el artículo 123, apartado “A” de la constitución política de los estados unidos mexicanos.

Así mismo, en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, se enuncia la finalidad de las normas de trabajo, como a continuación se indica: “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales”

De igual forma en el segundo párrafo de precepto en comento, se define trabajo digno, de la siguiente forma;

“Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”

En esta última parte de esta explicación, la justicia social busca la mejora económica de los trabajadores, garantiza la dignidad humana del trabajador y la reivindicación de sus derechos. Al estar la disposición antes señalada en el Título Primero, denominado Principios Generales que comprende de los artículos 1 al 19 de esa Ley, la finalidad prevista por el artículo 2 de la Ley Federal de Trabajo es aplicable a la conceptualización de la Previsión Social que es una figura eminentemente laboral; de esta manera, esta ley, la del Seguro Social y demás ordenamientos aplicables reconocen la figura de la previsión social aceptando como tal a la prestaciones entregadas a los trabajadores para hacer frente a los conocimientos imprevistos.

### **1.3.3 La previsión social como un derecho social.**

De la Cueva (2006), alude que: "... en nuestro país, debido a nuestra estructura política, social y al estado actual del ordenamiento jurídico, la previsión social es un derecho social unido por disolubles lazos históricos-constitucionales al derecho del trabajo". (p. 98)

Para una importante corriente de opinión, que es predominante en México, el derecho del trabajo forma parte del llamado derecho social que estudia y regula las relaciones jurídicas de los grupos humanos homogéneos, económicamente desvalidos. Tal es el caso de la clase campesina, de la clase obrera, de los desocupados o las etnias.

Con Vehemencia señala, Trueba (1978), "... que el derecho social no es solo justicia social, sino instrumento jurídico de lucha de la clase trabajadora, obreros, burócratas, campesinos, ejidatarios, comuneros, núcleos de población y económicamente débiles para ejercer plenamente el derecho a la revolución proletaria." (p.78).

### **1.3.4 Prestaciones laborales a cargo de los patrones.**

La Ley Federal del Trabajo, puesta en vigor el 1º de mayo de 1970, ha incrementado la actitud paternalista del Estado hacia la clase trabajadora. Esta ley, pretende cubrir todas las necesidades del trabajador en los aspectos ambientales, sociales, culturales, familiares. Es preciso aclarar que la misma no enuncia de manera clara, cuales a su consideración son las

prestaciones de previsión social, sin embargo alude a diversos conceptos que de acuerdo con las definiciones dichas con antelación caen en el supuesto de previsión social.

#### ***1.3.4.1 Las condiciones generales de trabajo.***

Santos (2014), las define como; “Las obligaciones que se imponen recíprocamente trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo”. (p.187 y 79).

Así mismo el artículo 24 de la ley en comento, menciona que las condiciones generales de trabajos, se deben celebrar de forma escrita, a la letra señala: “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”

Por lo mismo, el contrato individual de trabajo es definido en el numeral 20 de la ley objeto de estudio, a la letra menciona: “... el convenio por el cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, independiente de su forma o denominación”

Como soporte fundamental de la existencia decorosa del trabajador y su familia, el salario es considerado el derecho laboral de mayor importancia, primario y original. Y es que representa el ingreso básico para su manutención y la garantía más firme de una vida decorosa.

#### ***1.3.4.2 El salario.***

El legislador lo ha definido dentro del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo; “como *la* retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Lo que equivale a decir, que es el derecho que tiene el trabajador para reclamar el pago por la prestación de sus servicios. Derecho fundamental de reconocimiento secular y considerado clásico.

En este sentido, en el amplio sector de la doctrina, descriptivamente es definido por Perez (1980), como; “el conjunto de retribuciones dinerarias o en metálico como una

especial que reciben los trabajadores como contraprestación a sus servicios o labores que prestan a los patrones”. (p.120, 139)

Para establecer el salario, en nuestro régimen de trabajo rige el sistema de que será determinado libremente por el trabajador y el patrón, siempre que no se reduzcan los derechos mínimos señalados en la presente ley. Se prevé por consiguiente, que se trata de un sistema mixto que ya no centraliza en el patrón la determinación exclusiva de precisar cuánto paga.

En los términos del numeral 85 de la ley objeto de estudio, el régimen del trabajo en México se ponderan y regulan tres aspectos esenciales del salario que debe ser:

- Remunerador
- Suficiente
- Justo

Sconamiglio (1992) comenta que: “... orientado en el salario justo, la retribución debe ser suficiente para permitir a los trabajadores una existencia tanto libre como decorosa”. (p.175).

En este sentido en la ley se considera que el salario remunerador es aquel que se debe pagar en simetría a la cantidad y calidad del servicio que se preste.

#### *1.3.4.2.1 Conceptos integrantes del salario.*

Actualmente, dentro del régimen del trabajo en México son el trabajador y el empresario quienes determinan los elementos integrantes del salario, en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, como siguen:

- Los pagos efectivos por cuota diaria
- Las gratificaciones
- Percepciones
- Habitación
- Primas



- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Así como cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

#### ***1.3.4.3 Prestaciones de previsión social a cargo de patrones.***

Las principales instituciones de la previsión social que se regulan en la Ley Federal del derecho a una *habitación digna y decorosa* para los trabajadores, esta normado en el Capítulo III del Título Cuarto, artículos 136 al 153, artículo 537 a 539-F. Así mismo la obligación patronal en materia *educacional*, que comprenden las fracciones XII, XIII, XIV y XV del artículo 132. En lo relativo a *higiene y seguridad en el trabajo* su legalidad está contenida en varios preceptos legales, como el 132, fracciones XVI, XVII, XVIII y XIX principalmente en relación obligaciones patronales específicas, así como en los artículos 509 al 515.

Las obligaciones patronales y correlativos derechos de los trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento para el trabajado, regulados en el Capítulo III bis del Título Cuarto, respecto de los aspectos sustantivos de carácter operativo, artículo 153-A al 153-X, así como en el Capítulo IV del Título Once relativo a los aspectos orgánicos y que se ocupan de la integración, funcionamiento, atribuciones y facultades del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

La obligación patronal relativa al fomento *de actividades deportivas y culturales* se encuentra establecida en el 132, fracción XXV de la Ley Federal del Trabajo. Así mismo la Ley en comento, establece la obligación a cargo de los patrones de proporcionarles a sus trabajadores Instrumentos de trabajo, cuyo fundamento legal se encuentra plasmado en su artículo 132, fracción III de la aludida ley.

##### ***1.3.4.3.1 Habitación.***

Las principales instituciones de la previsión social se regulan en la Ley Federal del derecho en materia de *habitación*, normados en el Capítulo III del Título Cuarto, artículos 136 al 153, artículos 537 a 539-F.

El precepto 136 de la Ley que nos ocupa, establece la obligación a cargo de los patrones de proporcionar habitaciones a sus trabajadores, el cual señala;

“Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio”.

Fue así como en 1970, se encomendó al Instituto del Fondo de Ahorro Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, la función de construir un sistema eficiente de construcción y mantenimiento de habitaciones para los obreros. Para su mantenimiento se conseguirán aportaciones de los patrones así como recursos del Estado.

Los patrones habrán de aportar el 5% sobre el salario de cada uno de sus trabajadores y el INFONAVIT organizará los sistemas de financiamiento para que los trabajadores pudieran comprar, construir, reparar o mejorar sus casas-habitación, así como pagar adeudos adquiridos al efecto.

#### *1.3.4.3.2 Becas educacionales.*

El texto original de la Ley Federal del Trabajo de 1970, incluía entre las obligaciones patronales, algunas de carácter educacional, como son:

El establecimiento de escuelas artículo 123, cuyo propósito consistió en la colaboración de las empresas con las autoridades del trabajo y de educación, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

El otorgamiento de becas a los trabajadores o a sus hijos, con modalidades que acotan la obligación a las empresas que cuentan con más de cien trabajadores, a las que se obliga a sostener a un becario, así como a sostener a tres cuando tenga a sus servicio más de mil trabajadores, según determina el 132 en las siguientes fracciones:

“... XII. Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.”

#### *1.3.4.3.3 Capacitación y adiestramiento para el trabajado.*

Por otra parte, se establece también obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento, respecto de las cuales el 9 de enero de 1978, se reformó la fracción XIII, apartado “A”, del artículo 123 constitucional, reordenando su texto original a la fracción XII e incorporando a la XIII como nuevo derecho de los trabajadores, la capacitación y el adiestramiento para el trabajo.

El precepto legal 153-A de la Ley Federal de Trabajo, establece la obligación a los patrones frente a sus trabajadores de:

“... de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores”

En cumplimiento de la propia norma constitucional, se adiciono la Ley Federal de Trabajo en dos aspectos, por una parte desde el punto de vista sustantivo, con un nuevo capítulo, el III bis del Título Cuarto, que comprende los artículos 153-A al 153-W, en los cuales se determinan lo sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales se deberán cumplir dicha obligación por parte de los patrones y por otra parte, desde el punto de vista orgánico, originalmente se creó un órgano desconcentrado de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social denominado Unidad del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, en los artículos 537 y siguientes de la misma Ley, que posteriormente desapareció para asignar las funciones correspondientes a la Secretaria ya mencionada.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social tiene la función de supervisar la elaboración de los programas de empleo, capacitación y adiestramiento, así como de su coordinación articulada.

#### *1.3.4.3.4 Higiene y seguridad en el trabajo.*

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XVI, establece la obligación al patrón de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

Asimismo, el referido ordenamiento determina, en su fracción XVII, una obligación más en materia de higiene y seguridad en el trabajo a cargo del patrón, misma que a la letra indica;

“... Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios”

La Ley Federal del Trabajo dispone en su numeral 512, que en los reglamentos e instructivos que las autoridades laborales expidan se fijaran las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que el trabajo se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

#### *1.3.4.3.5 Fomento de actividades culturales y deportivas.*

En el presente siglo cuando se desarrolla la previsión social, dentro de sus preocupaciones está, precisamente, que los trabajadores y sus familiares se aficionen a los deportes, para lograr un factor de unión familiar que al trabajador, a la vez, divierte y distrae; lo hace con sus familiares y compañeros de labores y en esa forma su salud se fortalece. Debemos recordar el adagio que dice: "Mente sana en cuerpo sano", que desde los griegos se tenía en cuenta.

Lo dicho en el párrafo anterior quedo asentado en el artículo 132, fracción XXV de la Ley Federal del Trabajo, que manifiesta como una obligación a cargo del patrón: “Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables”

La previsión social pone especial énfasis en que los trabajadores se interesen en los deportes, estableciéndose el principio de que los patrones deben dar toda clase de facilidades para la práctica de los mismos, aconsejando que se les entreguen equipos deportivos, se paguen canchas y árbitros para que los trabajadores se entusiasmen y aficionen a los deporte.

#### *1.3.4.3.6 Instrumentos de trabajo.*

De acuerdo con lo establecido en Ley Federal del Trabajo, los patrones deben de proporcionar a los trabajadores instrumentos y materiales de trabajo para el desarrollo de sus actividades laborales y profesionales en la empresa. Dicha obligación se encuentra fundada en el artículo 132, fracción III de la Ley en Comento, que a la letra señala;

“Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo”

Los instrumentos de trabajo permitirán al trabajador, desempeñar sus funciones dentro de las organizaciones empresariales de manera eficiente, lo que también se puede traducir como mayor productividad en las empresas, lo que genera mayores utilidades financieras.

### **1.4 Sobre la práctica empresarial de elaborar planes de previsión social**

Uno de los elementos fundamentales para el desarrollo de cualquier país, es la calidad del nivel de vida que alcancen sus integrantes y uno de los aspectos determinantes de este nivel de vida es la expresión del hombre a través del trabajo.

Sherman, (2000), expresa:

“Aunque las personas han sido fundamentales para las organizaciones, en la actualidad han adquirido una función más importante en la creación de ventajas competitivas para la empresa”. (p.20).

El trabajo es la forma mediante la cual el hombre obtiene la satisfacción sus necesidades no solo primarias de orden físico, sino también aquellas de orden psicosocial, que se refieren a seguridad y estabilidad de interrelación con sus semejantes.

Una de las formas de compensación para los trabajadores, es el otorgamiento de prestaciones de previsión social, las cuales elevan el ingreso total del trabajador, a través de proveer una serie de beneficios íntimamente ligados con las necesidades de salud, seguridad, resolución de necesidades básicas y elevación de la personalidad en nivel cultural, no solo del trabajador sino también de su familia y dependientes económicos.

Las prestaciones de previsión social han ido en aumento, al grado que una gran parte de las entidades financieras las han implantado, como aspectos habituales de la compensación y el beneficio total que obtiene el empleado de las mismas e incluso se han convertido en uno de los aspectos primordiales, a fin de atraer y conservar a los trabajadores.

#### **1.4.1 Definición.**

La definición de plan de previsión social, no se encuentra plasmada en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo en su artículo 24, reglamenta que las condiciones de trabajo deben quedar asentadas de manera escrita. Por esta razón se concluye que los planes de previsión social se deben establecerse de forma escrita.

Murueta, (2010), indica, “las prestaciones de previsión social, son aportaciones exigibles por la ley, por contrato o por convenio sindical que como complemento al salario o tendientes a mejorar el bienestar del trabajador, está obligada la empresa a otorgar y cumplir.” (p.27,29).

Con lo antes señalado, se concluye que un Plan de Previsión Social es un acuerdo alcanzado entre la empresa y sus trabajadores, dentro del marco de la negociación colectiva, en el que se definen las prestaciones a cargo de la empresa que complementan las prestaciones ordinarias a favor del trabajador.

### 1.4.2 Ventajas de los planes de previsión social.

Establecer un plan de previsión social en las empresas, se traduce en una mayor motivación y productividad de los empleados, a continuación se presentan las principales ventajas de establecer planes de previsión social en las empresas:

**Tabla N° 1.** *Ventajas de los planes de previsión social.*

<b>Trabajador</b>	<b>Patrón</b>
Mejora la calidad de vida del trabajador y de su familia.	Fomentan la productividad en las empresas.
Las aportaciones realizadas por la empresas suponen una mayor retribución salarial para el trabajador	En materia laboral no se integran al salario para efectos indemnizatorios.
Transmite seguridad para el futuro del empleado.	Se puede vincular la aportación que realiza la empresa a los beneficios obtenidos en cada ejercicio.

Fuente propia: Con base en la investigación del presente capítulo

### 1.4.3 Cultura empresarial en materia de previsión social.

Es un proceso continuo de armonización de las relaciones de trabajo para asegurar la permanencia y el desarrollo de las fuentes de empleo, el lugar mayoritario del trabajo en la actualidad es la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas, la cual no podría existir sin ello. La solidaridad entre sus integrantes y su decidida participación favorecen la productividad, que es necesaria para poder elevar el nivel de vida de la sociedad que es un proceso en el que intervienen numerosos factores, y que debe permitir una remuneración mejor a las personas que intervienen para lograrla.

El trabajo que genera desarrollo es garantía de paz social. Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.



La idea central que ha conducido este esfuerzo es la de alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias

Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, indispensables para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva.

La educación y la capacitación, además de ser fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas y de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como los de responsabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo, entre otros.

#### **1.4.4 Comparativo entre México y España en materia de previsión social.**

Actualmente a nivel mundial se consideran que el activo más importante de una empresa es el recurso humano, es por ello que la forma más frecuente de recompensar su esfuerzo, dedicación y compromiso con la compañía es por medio del sueldo. Sin embargo, existen otras formas en que se les puede proporcionar más y mejores beneficios a los trabajadores es por medio de planes de previsión social.

En México así como en España las empresas proporcionan prestaciones de provisiones sociales a sus trabajadores, con la finalidad de garantizar mejores condiciones a ello y a sus familias. Sin embargo esto no es obra de la casualidad, sino el resultado de la lucha obrera por el respeto de sus derechos laborales, mismo que en España quedo plasmado en la Constitución de la II República, en su artículo 46, recoge textualmente:

"El trabajo, en sus diversas formas, es una obligación social, y gozará de la protección de las leyes. La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. Su legislación social regulará los casos de seguro de enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte; el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad; la jornada de trabajo y el salario mínimo y familiar; las vacaciones anuales

remuneradas; las condiciones del obrero español en el extranjero; las instituciones de cooperación, la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción; la participación de los obreros en la dirección, la administración y los beneficios de las empresas, y todo cuanto afecte a la defensa de los trabajadores."

Finalmente con la implantación de la democracia en España, y la aprobación de la Constitución de 1978, se produjeron una serie de reformas en los distintos campos que configuran el sistema de la Seguridad Social.

En efecto, el artículo 41 de la Constitución establece:

“Que los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones de previsión social suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, indicando que la asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

En España los planes de previsión social empresarial, son contratos de seguro colectivo de la empresa para sus trabajadores, cuyo régimen jurídico y fiscal es similar los planes de pensiones de empleo. Mismos que se regulan en el artículo 51.4 de la Ley 35/2006 del IRPF<sup>7</sup> y en el Reglamento de Instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios aprobado por Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre (modificado por Real Decreto 1684/2007, de 14 de diciembre). Deben reunir los siguientes requisitos:

- Deben ajustarse a los principios de no discriminación, capitalización, irrevocabilidad de las aportaciones y atribución de derechos, previstos en la normativa reguladora de los planes de pensiones. En virtud del principio de atribución de derechos, las primas pagadas por la empresa tomadora generan

---

<sup>7</sup> El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (**IRPF**) es un impuesto que grava la renta obtenida en un año natural por las personas físicas residentes en España o contribuyentes.

Actualmente el IRPF es el impuesto más importante del sistema tributario español, debido a su importancia cuantitativa y recaudatoria, aunque, el IRPF es un impuesto cedido parcialmente a la Comunidades Autónomas, que pueden regular la tarifa autonómica y las deducciones propias de la cuota que recaen sobre la tarifa autonómica.

derechos consolidados para los trabajadores asegurados, que se mantienen en caso de la relación laboral.

- En la póliza se especificarán las primas a satisfacer por la empresa, las cuales se imputarán fiscalmente a los trabajadores como rendimientos del trabajo.
- En la póliza deberá constar de forma expresa y destacada que se trata de un plan de previsión social empresarial. Esta denominación y sus siglas (PPSE) están reservadas por la Ley a los seguros que reúnan estos requisitos.
- Las contingencias cubiertas serán únicamente las previstas en la normativa reguladora de planes y fondos de pensiones: jubilación, fallecimiento, incapacidad laboral permanente (total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez) y dependencia. La cobertura principal ha de ser la jubilación. Sólo se permite la liquidez de los derechos en los supuestos excepcionales de desempleo de larga duración y enfermedad grave, como en los planes de pensiones.
- Estos seguros deben ofrecer una garantía de interés y estar basados en técnicas actuariales.
- El régimen financiero y fiscal de las aportaciones, contingencias y prestaciones de los PPSE se rige por las normas reguladoras de los planes de pensiones, en lo que no esté regulado específicamente por la Ley del IRPF y el Reglamento de Instrumentación antes citado. Las primas se sujetan a los límites máximos de aportación a planes de pensiones, que se aplican conjuntamente a las pagadas por la empresa y, en su caso, por el trabajador.

A continuación se muestra el siguiente cuadro comparativo de los planes de previsión social entre España y México:

**Tabla N° 2. Comparativo de la previsión social entre México y España.**

<b>Planes de Previsión Social</b>	<b>España<sup>8</sup></b>	<b>México</b>
<b>Fundamento legal</b>	Artículo 41 de la Constitución Española de 1978	Artículo 123, apartado "A" de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos
<b>Definición.</b>	Un Plan de Previsión Social Empresarial son compromisos formales que pueden venir derivados de pactos o convenios con algunos de los trabajadores de la empresa.	Un plan de previsión social es un acuerdo alcanzado entre la empresa y sus trabajadores, dentro del marco de la negociación colectiva, en el que se definen las prestaciones a cargo de la empresa que complementan las prestaciones ordinarias a favor del trabajador.
<b>Formas de otorgamiento</b>	Cuenta con Planes de Previsión Social Empresarial (PPSE), un producto que da a las empresas la posibilidad de ofrecer a sus trabajadores una retribución complementaria de su salario, a través de una Compañía Aseguradora, instrumentándose por medio de: * Contratos de seguros y *Planes de pensiones.	El patrón que proporciona prestaciones de previsión social debe de hacerlo de manera general, es decir a cada uno de los trabajadores. También pueden adquirir pólizas de seguros a través alguna empresa aseguradora para su otorgamiento. Sin embargo dicha práctica no es obligatoria.
<b>Principales prestaciones de previsión social</b>	*Prestaciones de jubilación, fallecimiento y validez. * Seguro de vida *Seguro de accidentes al personal *Prestaciones sociales en materia de educación y rehabilitación de inválidos.	*Habitación *Becas educacionales *Capacitación e higiene *Fomento de actividades deportivas *Instrumentos de trabajo

Fuente propia: Con base en la investigación del presente capítulo

<sup>8</sup> <http://www.actuarios.org/espa/web-nueva/publicaciones/revista/revista15/dossier.pdf> Consultada el 24 de junio 2016, hora; 15:25 pm.

### 1.3 Conclusiones

Las prestaciones de previsión social en México son el resultado de la revolución mexicana de 1910 contra el Porfiriato, periodo en el que las condiciones laborales eran inhumanas e insalubres y las garantías individuales de trabajo no se respetaban. La Revolución si bien es cierto que ocasionó miles de muertes, también propició la creación del artículo 123 Constitucional, donde quedaron plasmadas las bases del “Trabajo y de la Previsión Social en México”. Años más tarde se consideró de suma importancia crear una Ley especial que regulara las relaciones entre los patrones y obreros, salvaguardando los derechos humanos y garantías individuales de estos últimos, así en el año de 1931 se expide la Ley Federal del Trabajo, misma que con el paso de los años ha sido reformada con la finalidad de mejorar las condiciones y prestaciones de trabajo.

La previsión social no es definida en la Constitución, únicamente se utiliza el termino en el Titulo Sexto, artículo 123, “Del Trabajo y la Previsión Social”, se reflexiona que el legislador si la considero como un derecho laboral, sin embargo no emitió su definición Constitucional. Así mismo en la Ley Federal del Trabajo no se encuentra plasmado algún ordenamiento legal que la definida como tal. Sin embargo los Tribunales del Poder Judicial de la Federación han emitido criterios jurídicos que definen el término *previsión social*. De igual forma la doctrina ha expresado interpretaciones al respecto. Mismos que estudiamos en el presente capítulo, por lo que se concluye con base a lo antes expuesto que la previsión social; “Son prestaciones de carácter general otorgadas por el patrón a sus trabajadores, y tiene como propósito proporcionar a estos y sus familias la satisfacción de sus necesidades esenciales y la posibilidad de superación del nivel de vida”.

La Ley Federal del Trabajo no precisa, cuales son las prestaciones de previsión social plasmadas en su normatividad, sin embargo en su artículo 132 se establece las principales obligaciones que deben cumplir los patrones en esa materia. Por lo que para este capítulo se tomaron en consideración, como prestaciones de previsión social todas aquellas que se coloquen en los supuestos de acuerdo a la interpretación que hace la doctrina y a la definición emitida por los Tribunales del Poder Judicial de la Federación. Por lo que consideraron algunas tales como: La habitación, becas educacionales, capacitación y

adiestramiento para el trabajador, higiene en el trabajo, fomento de actividades culturales y deportivas e instrumentos de trabajo.

En el análisis de los planes de previsión social que tiene México y España se puede concluir que ambos proporcionan diferentes tipos de prestaciones. En España se obliga a los patrones a adquirir pólizas de seguros para sus trabajadores a través de compañías aseguradoras, práctica que en México no es obligatoria únicamente se debe atender a la condición que se deben de otorgar de manera general a todos los trabajadores. No obstante estas diferencias, existe similitud en que ambas tiene su origen normativo por mandato constitucional, en México es a través del Título Sexto, artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en España a por medio del artículo 41 de la Constitución Española. Así mismo ambos planes de previsión social están orientados a proporcionar prestaciones con miras mejorar la calidad de vida de los trabajadores, como por ejemplo en España otorga prestaciones de previsión social en materia educativa para sus trabajadores, práctica que en México también se realiza.

## **Capítulo II**

### **Del salario base cotización y las cuotas obrero patronales al seguro social**

En la opinión de Rueda (2000):

“Las cotizaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, contrariamente a la creencia generalizada, no derivan esencialmente de obligaciones de carácter laboral, sino de un sistema de seguridad social nacional, basado en principios de solidaridad, cuyo objetivo es el garantizar a la comunidad; salud, asistencia médica, medios de subsistencia, servicios generales y bienestar en general”. (p.31).

El sistema de seguridad social tiene el carácter obligatorio en el caso de los trabajadores, recayendo sobre los patrones la obligación de calcular, retener y enterar las cuotas que aquellos deben cubrir para protección propia y de sus familias, y por otra parte la obligación de cubrir por su propia cuenta las cuotas que les corresponden, con la ventaja de que el cumplimiento dado a esas obligaciones los libera de responsabilidades directas tratándose de riesgos y enfermedades de trabajo, así como de algunos pagos relacionados con maternidad.

#### **2.1 Del Salario Base de Cotización**

Las contribuciones que en este apartado ocupan nuestra atención deben calcularse sobre el salario de los trabajadores, que, en los términos del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, está compuesto por diversas partidas, así como por “cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios”, con lo que se introduce una variante de alcances imprecisables respecto al salario integrado para efectos laborales que, como ya se analizó, comprende las retribuciones por el trabajo realizado y no solo por los servicios prestados.

##### **2.1.1 Concepto.**

En la Opinión de Cazares (1994), la base de cotización es el salario y se define como a continuación se cita;

“Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo o que devenga cualquier otro sujeto asegurado por sus servicios, y que sirve para determinar el importe de cuotas a pagar por el sujeto asegurado, por el patrón y demás sujetos obligados y por el Estado al Instituto Mexicano del Seguro Social, para constituir el régimen financiero de cada uno de los ramos del seguro social. Por otra parte, también sirve para calcular el monto de las prestaciones en dinero a que tienen derecho los sujetos asegurados, pensionados y beneficiarios”.<sup>9</sup>

El artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social, establece la definición del salario base de cotización, asimismo indica cuales son las prestaciones que lo integran, como se transcribe en seguida;

“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”.

### **2.1.2 Integración del Salario Base de Cotización.**

De acuerdo a lo estudiado en la presente investigación, sabemos que el salario *es la retribución económica que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo*. Lo antedicho tiene su fundamento legal en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo. En materia de seguridad social, para el pago de las cuotas obrero patronales, estas se deben calcular con base en el salario base cotización del trabajador, tal como lo establece el numeral citado en el párrafo anterior.

RIGOBERTO, (2000); “La Ley del Seguro Social estable las base de integración y exclusión de las distintas prestaciones ordinarias y extraordinarias que los patrones pagan a sus trabajadores, en seguida se estudiaran las principales prestaciones de previsión social, que pueden ser objeto de integración al aludido salario. (p.370,379)

---

<sup>9</sup> Cázares García Gustavo, en Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. IJ UNAM. México 1994. P 381



### ***2.1.2.1 Criterios Legales de Integración Salarial.***

El primer párrafo del artículo 27 de la ley antes referida; establece como integrantes del salario base de cotización todas las prestaciones que el trabajador reciba por su trabajo, sin embargo algunas se excluyen, siempre y cuando caigan en algunos de los supuestos establecidos en las fracciones siguientes:

- 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, y
- IX.** El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con el precepto antes citado, el salario base de cotización se integra con los siguientes conceptos:

**Pagos hechos en efectivo**

Pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones.

**Prestaciones en especie**

Prestaciones en especie, los cuales se clasifican en bienes y servicios.

**Otros elementos fijos o variables**

Cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, como las prestaciones de previsión social.

### *2.1.2.1.1 Reforma de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de desindexación del salario mínimo por el que se crea la Unidad de Medida y Actualización*

Con fecha 27 de enero 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de desindexación del salario mínimo por el que se crea la Unidad de Medida y Actualización (UMA). La finalidad de esta reforma fue sustituir al salario mínimo por la UMA como índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de obligaciones.

De acuerdo con que antecede, la fracción VI, del Apartado A del artículo 123 de la Constitución, *establece a la letra que; “el salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza”.*

Finalmente el 30 de diciembre de 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización.

A la postre el 25 de enero del 2017, el Instituto Mexicano del Seguro Social comunico que el H. Consejo Técnico del Instituto acordó adecuar los sistemas y procedimientos para la implementación de la reforma constitucional que creó la UMA. Por lo que el Instituto aplicará la UMA para el pago de las cuotas de seguridad social referenciadas al salario mínimo.

Con base en lo anterior, cuando la Ley del Seguro Social, establezca el cálculo de los límites de exclusión de la previsión social, en salario mínimo general, el mismo se hará de acuerdo a la Unidad de Medida y Actualización o por sus siglas UMA. Por tal razón los cálculos realizados en la presente investigación, se harán de acuerdo al valor de la UMA, el cual es establecido por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), publicados el 10 de enero del 2017 en el Diario Oficial de la Federación. Vigentes a partir del 1 de febrero de 2017; el valor de la UMA es por \$75.49

#### *2.1.2.1.2 Prestaciones exceptuadas de integración del salario base de cotización.*

El numeral 27 de la Ley del Seguro social establece cuales son las prestaciones que integran el salario base de cotización, sin embargo las siguientes percepciones están expresamente exceptuados de integración salarial, con algunos requisitos, topes y modalidades, en la opinión de Rueda (2000), “los mismo desafortunadamente se regulan con lujo de imprecisión, en detrimento de la seguridad jurídica de patrones y trabajadores”. (p.32 y 83)

A continuación se enlistan las prestaciones que se excluyen como integrantes del salario base de cotización:

- Instrumentos de trabajo (ropa, herramienta y similares)
- Aportaciones a fondos de ahorro
- Gastos para fines sociales de carácter sindical
- Aportaciones adicionales para el seguro de retiro
- Aportaciones al INFONAVIT
- Participación de las utilidades a trabajadores
- Alimentación onerosa
- Despensa
- Premios por asistencia y puntualidad
- Aportaciones para fines sociales
- Aportaciones a fondos de pensiones
- Tiempo extraordinario dentro de los márgenes de la Ley Federal de Trabajo

#### *2.1.2.1.3 Prestaciones de previsión social exceptuadas de integración del salario base de cotización.*

Tratándose de prestaciones de previsión social, son aquellas que benefician económica, cultural y socialmente al trabajador y a su familia. Las mismas deben de otorgarse en forma generalizada, con criterios de uniformidad, conforme a planes definidos, respetándose los límites establecidos en el artículo 27 de la citada ley, y con apoyo legal o contractual.

Una de las principales condicionantes para que las prestaciones previsión social no integren al salario base de cotización, es obligatorio tener debidamente registradas en la contabilidad dichas partidas.

A continuación se analizan los requisitos de algunas prestaciones de previsión social, para se excluyan de ser integradas al salario base de cotización:

### **La alimentación gratuita en comedor de la empresa**

La Ley del Seguro Social establecía hasta el 20 de julio de 1993 que las prestaciones que reciba el trabajador por alimentación que se entreguen en forma gratuita mediante los servicios de comedor y comida integrarán parte del salario base de cotización incrementándose este en un 25% si se otorga las tres comidas del día, o en un 8.33% por cada una de las comidas que se otorguen gratuitamente, por cada día. Sin embargo, si el patrón le cobra al trabajador alguna cantidad por esta prestación, se excluirá de la base de cotización el importe que represente.

A partir del 21 de julio de 1993, considerando las modificaciones a la Ley del Seguro Social, se determina como onerosa esta prestación si el patrón le cobra al trabajador cuando menos el 20% del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Bajo este límite, esta prestación se excluye de la base de cotización. Cuando se entreguen los alimentos mediante vales de tipo comercial, la comprobación deberá extenderse a los contratos que tenga celebrados el patrón con las empresas de servicios de restaurante o que sean emisoras de los vales de comida.

### **Cuotas adicionales al SAR**

“Por la estructura legal del Sistema de Ahorro para el Retiro el trabajador no recibe los fondos acumulados en ese sistema sino hasta que se cumplan ciertas condiciones establecidas en ley, en tales condiciones, este concepto no constituye parte del salario porque no lo recibe el trabajador por su servicio sino como un complemento de previsión social otorgado por el patrón y que se acumula a los derechos que el trabajador tiene respecto del Sistema de Ahorro para el Retiro”. (Iturriaga, 2013). (p.218)

### **Despensas en dinero o especie**

A partir del 21 de julio de 1993 la ley sufrió una importante modificación pues se determina expresamente que las despensas otorgadas en dinero o en especie pueden ser sujetas de exclusión, de tal forma que será suficiente comprobar que existen los acuerdos formales entre los patrones y los trabajadores fijados a través de planes de previsión social o de los contratos colectivos de trabajo y la documentación que compruebe que los trabajadores recibieron la prestación; pero en este caso, no se integran como elementos de la base de cotización para efectos de las cuotas del IMSS, si el importe de las despensas no rebasan el 40% del salario mínimo del Distrito Federal.

### **Fondo de Ahorro**

Los patrones para dar cumplimiento a un plan de fondo de ahorro que se establezcan con los trabajadores, tiene un tratamiento hasta la ley del 20 de julio de 1993 que se encuentra, después de esa fecha, con las modificaciones que sufrió la misma; hasta la primera etapa, estas aportaciones tienen como requisitos para no ser integradas al salario base de cotización que se otorguen en una cantidad igual o superior a la que aporta el patrón; a partir del 21 de julio de 1993 se agrega a estos requisitos que el trabajador no pueda retirarlo más de dos veces al año, cumpliéndose estos extremos, esta partida no será parte de la base de cotización.

### **Habitación para los trabajadores**

Si la transmisión de uso de una casa habitación por parte del patrón a su trabajador no constituye un contrato de arrendamiento, sino una prestación económica gratuita, la ley del Seguro Social establece que en este caso si deberá integrarse al salario base de cotización. Sin embargo cuando el trabajador pague por este beneficio el veinte por ciento del salario mínimo general, no se integrará al salario base de cotización.

### **Premios por puntualidad y asistencia**

La regulación de estos conceptos hasta el 20 de julio de 1993, fecha en que se modificó la última vez la Ley del Seguro Social, establecía que los premios de este tipo, dado su naturaleza, no integraban parte del salario base de cotización de las cuotas obrero patronales; pero a partir del 21 de julio de ese año se condiciona a que cada uno de estos

conceptos no rebasen en su cuantía en un 10% del salario base de cotización. Se integrara entonces como elemento fijo o variable, dependiendo del tipo de salario que perciba el trabajador.

#### *2.1.2.1.4 Casos en los cuales se integran las prestaciones de previsión social al salario base de cotización.*

De conformidad con el numeral 27, los instrumentos de trabajo, fondo de ahorro, cuotas adicionales que efectuó el patrón al seguros de RCV, las aportaciones al INFONAVIT y PTU, Alimentación, habitación, despensas, premios por asistencia y puntualidad, cantidades aportadas para fines sociales y el tiempo extra; se excluyen como integrantes del salario base de cotización; sin embargo el artículo en comento de la fracción I a la IX establecen los requisitos para que dichas prestaciones estén excluidas.

Por tal razón cuando los patrones otorguen prestaciones de previsión social a los trabajadores deben cuidar el cumplimiento de los requisitos en las fracciones antes citadas, de lo contrario tales prestaciones, serán integrables al salario base de cotización.

#### *2.1.2.1.5 Análisis de los Acuerdos del Consejo Técnico.*

En la opinión de Santamaría (1994):

“El Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social puede reglamentar toda la vida del Instituto, incluyendo las decisiones sobre el equilibrio financiero entre las diversas ramas de aseguramiento, entonces, si el artículo 35 del Código Fiscal de la Federación establece al respecto que 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 derivaran derechos de los mismos cuando se publiquen en el Diario Oficial de la Federación, concluyese que los acuerdos que nos ocupan son efectivamente criterios internos, que no dan absoluta seguridad jurídica, pues a fin de cuentas tal como aparecen pueden desaparecer”. (p.27, 34 y 75).

Enseguida se presentan algunos criterios emitidos por el Consejo Técnico, en materia de integración de la previsión social al salario base de cotización:

**Fondo de ahorro. Acuerdo 494/93**

Al quedar modificada la fracción II del artículo 32<sup>10</sup> de la LSS, previene respecto del fondo que cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual, igual del trabajador y de la empresa, debe excluirse de la integración de la base del salario. En caso contrario, la ventaja se anula y este concepto si se debe incluir al SBC. Sin embargo este acuerdo aclara que;

“Cuando el fondo de ahorro se integra mediante aportaciones comunes y periódicas, y la correspondiente al patrón sea igual o inferior a la cantidad aportada por el trabajador, no constituye salario base de cotización; y si la contribución patronal al fondo de ahorro es mayor que la del trabajador, el salario base de cotización se incrementará únicamente en la cantidad que exceda a la aportada por el trabajador”.

Lo redactado en el párrafo anterior se muestra con el siguiente ejemplo:

**Tabla N° 3. Ejemplo de Integración del Salario Base de Cotización.**

<b>CONCEPTO</b>	<b>CASO I</b>	<b>CASO II</b>
Salario diario	\$ 300.00	\$ 300.00
Cuota de ahorro del trabajador	\$ 100.00	\$ 60.00
Cuota de ahorro del patrón	\$ 100.00	\$ 100.00
Se integra o no al SBC	<b>NO</b>	<b>SI</b>
Importe del fondo de ahorro que se integra al SBC	\$ -	\$ <b>40.00</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos

La cantidad de \$40.00 corresponde al excedente entre el monto que aporta el trabajador y el que otorga el patrón.

<sup>10</sup> Después de la reforma del Ley del Seguro Social este precepto legal es el numeral 27, fracción II de la citada Ley.



En los términos de ley, con aplicación estricta de la misma, resulta que debería integrarse en el segundo caso el cien por ciento de la cuota patronal, es decir en nuestro ejemplo: 100. Esta parte del acuerdo nos parece apropiada, porque de otra manera se provocarían una mayor contribución por los mínimos excedentes en el margen de aportación de cuotas de fondo de ahorro para el patrón.

### **Despensa. Acuerdo 495/93**

Otro aspecto que se atiende en los acuerdos del Consejo Técnico del IMSS es que también se establece un parámetro para fijar la parte de las prestaciones por despensas que regula la fracción VI del artículo 27, determinando que no se integra al salario base de cotización cuando esta prestación (ya sea que se entregue en especie o en dinero), no rebase el 40% del salario mínimo general diario vigente en el DF. Ahora bien, el acuerdo en comento establece que; “Cuando este concepto se otorgue en un porcentaje superior al señalado en el precepto legal citado, el excedente integrara al salario base de cotización ...” y continua el Consejo Técnico diciendo; “también se considerarán como despensa los vales destinados a la adquisición de básicos, que algunas empresas entregan a sus trabajadores”.

El acuerdo del Consejo Técnico tiene como fin evitar que eleve injustamente la base de cotización por el sólo hecho de que la prestación rebase el límite establecido, de esta forma:

**Tabla N°4. Ejemplo de Integración de la despensa al SBC**

<b>CONCEPTO</b>	<b>CASO I</b>	<b>CASO II</b>
Salario diario	\$ 300.00	\$ 300.00
Importe diario de la despensa	\$ 30.19	\$ 33.17
Importe máximo que no integra. 40% UMA	\$ 30.19	\$ 30.19
Se integra o no al SBC	<b>NO</b>	<b>SI</b>
Importe que se integra al SBC	\$ -	\$ <b>2.98</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

Con la aplicación estricta de la Ley, sin la aclaración de que solo se integre el excedente del límite correspondiente a la prestación por despensa, en el segundo caso en lugar de acumularse a la base de cotización \$2.98 resultado de la aplicación del criterio del IMSS, la acumulación sería por \$32.02

**Premios por puntualidad y asistencia. Acuerdo 496/93**

También en este concepto el Consejo Técnico del IMSS ha establecido que la contribución se debe aplicar únicamente al excedente del límite legal dispuesto en la Ley del Seguro Social, y no como lo establece la fracción VII del citado artículo, que dispone que los premios por puntualidad y asistencia no integran al salario base de cotización, cuando el importe de cada uno de ellos no rebase el 10% del mismo, estableciendo el acuerdo la siguiente excepción: “Si se otorgan estas prestaciones en cantidad superior, para cada concepto señalados, integrarán el salario base de cotización, únicamente las sumas que excedan dichos pagos”.

De acuerdo a lo antes citado, el efecto de la aplicación de este acuerdo es el siguiente:

**Tabla N°5. Ejemplo de Integración de los premios por puntualidad y asistencia al SBC**

<b>CONCEPTO</b>	<b>CASO I</b>	<b>CASO II</b>
Salario diario	\$ 300.00	\$ 300.00
Premio por Puntualidad	\$ 7.00	\$ 11.54
Importe máximo que no integra. 10% UMA	\$ 7.54	\$ 7.54
Se integra o no al SBC	<b>NO</b>	<b>SI</b>
Importe que se integra al SBC	\$ -	\$ <b>4.00</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

En el caso anterior, el importe que se acumulara a la base del salario será de \$4.00, es decir el importe excedente del 10% del salario diario.

## **Alimentación. Acuerdo 77/94**

El presente acuerdo en su fracción III, establece;

“Alimentación.- La fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal (actualmente \$6.89). Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el artículo 9o. Bis de la propia Ley del Seguro Social. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuántos alimentos debe otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de N\$3.05 (tres nuevos pesos 00/100 M.N.) que equivale al 20% del salario mínimo que rigen el Distrito Federal. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajador es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el artículo 38 de la Ley del Seguro Social, es decir, si la alimentación es gratuita, integra salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 9o. Bis y 38 de la Ley del Seguro Social, si se otorga uno, dos o tres alimentos, el artículo 38 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe del 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por

lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador;”

El acuerdo citado en el párrafo anterior tiene como objetivo evitar que se eleve de forma desproporcional la base de cotización, por el concepto de alimentos, en el siguiente cuadro se muestra la aplicación de este acuerdo.

**Tabla N°6.** *Ejemplo de Integración de los alimentos al SBC.*

<b>CONCEPTO</b>	<b>CASO I</b>	<b>CASO II</b>
Salario diario	\$ 300.00	\$ 300.00
Importe que paga el trabajador por concepto de <i>Alimentos</i> .	\$ 16.01	\$ 10.00
Importe máximo que no integra. 20% UMA	\$ 16.01	\$ 16.01
Se integra o no al SBC	<b>NO</b>	<b>SI</b>
Importe que se integra al SBC (Considerando que recibe una comida, 8.33% de la cuota diaria)	\$ -	\$ <b>24.99</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

En el caso anterior el importe se considera que los alimentos se otorgan de forma gratuita, ya que el trabajador no paga por ellos el 20% de la UMA; por tal razón se integra al salario base de cotización el equivalente al 8.33%, (puesto que la empresa solamente otorga un alimento al trabajador). Esta sería la interpretación del acuerdo objeto de estudio y el artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

Las prestaciones de previsión social que se analizaron en el caso II se deben integrar al salario base de cotización, de la siguiente forma:

**Tabla N° 7. Ejemplo de Integración del fondo de ahorro al SBC**

<b>Percepciones</b>	<b>Importe</b>
Salario diario	\$ 300.00
Fondo de Ahorro	\$ 40.00
Despensa	\$ 2.98
Premios por Puntualidad y Asistencia	\$ 4.00
Alimentos	\$ 24.99
<b>Total de prestaciones integrables al SBC</b>	<b>\$ 371.97</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

Adicional a las prestaciones de previsión social, el salario base de cotización se integra las prestaciones fijas, como lo son vacaciones, aguinaldo y prima vacacional; para este ejemplo se considera que es el primer año laborado del trabajador.

El otorgamiento de las vacaciones se encuentra reglamentado en el artículo 76 de la Ley Federal de Trabajo, mismo que a la letra señala;

“Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios”.

Con base en el numeral antes señalado este trabajador tendrá derecho a 6 días de vacaciones.

De igual modo se tiene derecho a una prima vacacional que en los términos del precepto legal 80 de la Ley en comento; “Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones”.

Asimismo otra prestación a otorgar es el aguinaldo, reglamentada en el artículo 87 de la Ley Federal de Trabajo, el cual se cita a continuación;

“Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste”.

De acuerdo a las percepciones antes analizadas se proporciona el siguiente ejemplo de su integración:

**Tabla N° 8.** *Ejemplo prestaciones fijas integrantes al SBC.*

<b>Percepciones</b>	<b>Importe</b>	<b>Calculo</b>	<b>Cuota diaria</b>
Salario diario	\$ 300.00		
Vacaciones	6 días	\$ 1,800.00	
Prima Vacacional	25%	\$ 450.00	\$ 1.23
Aguinaldo	15 días	\$ 4,500.00	\$ 12.33
<b>Importe a integrar al SBC</b>			<b>\$ 13.56</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

Los \$13.56 pesos se integraran junto con el importe de las prestaciones de previsión social, para obtener el total del salario base de cotización, a continuación se muestra la integración de todas las prestaciones otorgadas al trabajador:

**Tabla N° 9. Integración de las Prestaciones de Previsión Social al SBC.**

<b>Percepciones</b>	<b>Importe</b>
Salario diario	\$ 300.00
Fondo de Ahorro	\$ 40.00
Despensa	\$ 2.98
Premios por Puntualidad y Asistencia	\$ 4.00
Alimentos	\$ 24.99
Aguinaldo	\$ 12.33
Prima Vacacional	\$ 1.23
<b>SBC</b>	<b>\$ 385.53</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

El importe de \$385.53 del salario base de cotización del Caso II, es el salario sobre el cual se calcularán y pagan las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social. Dichas cuotas cubren los cinco ramos de aseguramiento del trabajador; mismos que se estudiarán a continuación con la finalidad de analizar el tipo de seguros cubren, principales beneficiarios, tipos de prestaciones y formas de otorgamiento. (Se muestra en las Tablas N°13, 14 y 15)

#### ***2.1.2.2. Criterios Jurisdiccionales de Integración Salarial.***

Los precedentes y las tesis de jurisprudencia sustentadas por los órganos jurisdiccionales que intervienen en los juicios contentenciosos administrativos; podrán tomarse en cuenta para adoptar decisiones acerca de cómo debe preceder una empresa en caso de duda en materia de integración de la previsión social al salario base de cotización, sobre todo cuando diversos asuntos semejantes se han resuelto reiteradamente, como sucede en los siguientes casos:

De acuerdo al criterio de la Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (TFJFA), que a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica publicada el pasado 18 de julio de 2016 cambio su denominación a Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA), ha resuelto para las empresas cuyos trabajadores tengan un fondo de ahorro, siempre y cuando:

**FONDO DE AHORRO.- NO DEBE CONSIDERARSE PARA EFECTOS DE INTEGRACION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION.-** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 32, inciso b) de la Ley del Seguro Social vigente hasta 1993, el concepto de fondo de ahorro no debe considerarse como integrante del salario base de cotización, pues en primer lugar éste constituye un beneficio para los trabajadores, y en segundo término, se encuentra conformado por la aportación a partes iguales del porcentaje que otorgan tanto el patrón como los trabajadores. Por otra parte, el numeral en cuestión no establece limitación alguna en cuanto al destino que se le dé al mencionado fondo de ahorro. Por ello, es ilegal que la autoridad lo integre al salario base de cotización. Tercera Época. Segunda Sala RTFF.: Año X. N° 116. Agosto 1997. Tesis: III-PS-II-82 P:19

En el caso de que el trabajador pueda retirar su fondo de ahorro más de dos veces al año, sea tres o más, si integrará el salario base de cotización, de acuerdo al siguiente criterio:

**SEGURO SOCIAL, FONDO DE AHORRO, APORTACIONES RETIRADAS MAS DE DOS VECES AL AÑO. LA ADICION A LA FRACCION II DEL ARTICULO 31 DE LA LEY RELATIVVA QUE LAS REGULA PARA EFECTOS DE COTIZACION, NO VIOLA EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD TRIBUTARIA. (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DE VEINTE DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES).-** La fracción II del artículo 31 de la Ley del Seguro Social, adicionada en virtud del Decreto publicado el día veinte de julio del mil novecientos noventa y tres, es respetuosa del principio de legalidad; si la disposición del capital es frecuente, obvio resulta que no se trata de un fondo de ahorro sino de una prestación económica adicional que debe integrar el salario, para efectos de la liquidación de las cuotas obrero patronales.



SJF. Novena Época. Tomo II. Febrero de 1996 pp.170 y 171

En el caso de *Alimentos* la redacción de la fracción V del artículo 27, es nueva a partir del Decreto de reformas a la Ley, del 20 de junio de 1993, y a nuestro parecer bastante afortunada, pues ahora se expresa en sentido positivo, eliminando la dificultad que entrañaba el anterior texto que decía “(...) cuando no se proporcionen gratuitamente...” y que hacía necesario interpretarla a contrario sensu.

Lo anterior implica que si la alimentación y la habitación se conceden onerosamente al trabajador, en los términos señalados, o sea a su costa, no forma parte del salario; en caso contrario, si forma parte del mismo de acuerdo al numeral 32 de la citada ley. Se cita a continuación una jurisprudencia que indica que tal artículo no viola el principio de legalidad tributaria.

**SEGURO SOCIAL. PRESTACION DE ALIMENTOS PARA EFECTOS DE COTIZACION. LA REFORMA AL ARTÍCULO 32. FRACCION V DE LA LEY RELATIVA QUE LA REGULA, NO VIOLA EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD TRIBUTARIA. (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DE VEINTE DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES).** La

reforma que establece que la prestación de alimentos, para tener naturaleza de onerosa para el patrón y por ello, no integrarse al salario base de cotización del trabajador, debe ser superior al veinte por ciento del salario mínimo general en el Distrito Federal, no torna inconstitucional por violación al principio de legalidad tributaria, el artículo 32, fracción V de la Ley del Seguro Social, ya que no se actualiza la indeterminación de la base del tributo , al establecer el propio artículo, las reglas para su cálculo, a través de parámetros objetivos, que deben de seguir aquellos contribuyentes que se adecuan a la hipótesis referida; por otra parte, estos elementos facilitan el calcular la integración del salario, dado que el patrón conoce a cuánto asciende la prestación que por concepto de alimentos proporciona a sus trabajadores y si la contraprestación es superior al parámetro indicado.

Jurisprudencia. SJF. Novena Época. Tomo III. Febrero de 1996, pp. 171y 172.

**SALARIO BASE DE COTIZACION. SU INTEGRACION RESPECTO AL CONCEPTO DE ALIMENTOS, A LA LUZ DE LO PREVISTO EN LOS ARTICULOS 27 Y 32 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, VIGENTE EN 2006.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27, fracción V, de la Ley del Seguro Social, la prestación recibida por concepto de alimentos no integra al salario si el otorgamiento de la misma es “oneroso”, considerándose así por la propia ley cuando el trabajador paga por dicha prestación como mínimo el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Por su parte, el artículo 32 de la misma ley establece en relación con la misma prestación que cuando el trabajador recibe “sin costo” alimentos, el salario base de cotización debe aumentarse en un 25% si se trata de las tres comidas, o bien, en un 8.33% por cada una de las comidas que se otorguen al trabajador; integrándose de esta forma al salario mencionado. Así, la ley de la materia establece expresamente dos posibilidades para la integración del salario en lo que respecta al concepto de alimentos: que sean onerosos o sin costo, pero bajo esta perspectiva también se genera una tercera forma de integración del salario en lo que respecta al concepto de alimentos: que sean oneroso o sin costo, pero bajo esta perspectiva también genera una tercera forma de integración del salario en lo relativo a la prestación de alimentos, que tiene lugar cuando el trabajador recibe con costo para él la prestación y paga menos del 20% del salario mínimo general diario del Distrito Federal por dichos alimentos, caso en el cual dicha prestación también integra al salario base de cotización, al no caer dentro del marco de lo previsto para excluirla, pero con la limitante de que no debe aumentarse por la limitante que lo establece para la prestación de la misma sin costo para el trabajador, por el simple hecho de que no es del tipo “oneroso” que el artículo 27 de la ley de la materia dispone ya que el artículo 32 de la misma ley es claro en precisar que solo en los casos en que “sin costo” para el trabajador se otorgue dicha prestación se debe aumentar el salario en los términos previstos.

R.T.F.J.A. Sexta Época. Año I. N°7. Julio 2008. Tesis: VI-TASR-IX-1 P: 186

**SEGURO SOCIAL. HABITACION. INCREMENTA EL SALARIO EN 25%.**

(...) En estas condiciones, y aunque el artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo establezca que cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores la renta no podrá exceder del 0.5% mensual del valor catastral de la finca, es de verse que la ley especial, o sea la ley vigente del seguro social, cuya aplicación prevalece sobre la ley general para el caso de cobro de cuotas del seguro social, señala en su artículo 38 (correspondiente al artículo 21 de la ley anterior) que si el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación, se estimará aumentado el salario en un 25%. Luego, aunque un simple reglamento, como lo es el relativo a la afiliación de patrones y trabajadores, no podría establecer bases para el fincamiento de cuotas de naturaleza fiscal, es claro que la Ley del Seguro Social si puede hacerlo, y que para el pago de esas cuotas resulta una ley especial, cuyos textos expresos son de aplicación preferente a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo, destinada a regir las relaciones obrero-patronales, y no el cobro de prestaciones para el seguro social, Y así, aunque si el patrón cobra renta a su trabajador, ésta no podrá exceder del 0.5% mensual del valor catastral de la finca, se tiene que concluir que si el patrón otorga habitación al trabajador, sin cobrarle renta, el salario se estima incrementado, para efectos del pago de cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, en la cantidad del 25%.

Séptima Época Tomo: 127-132 Sexta Parte P: 154

Para el otorgamiento de *despensas*, las empresas pueden apoyarse de este criterio del Tribunal; puesto que cuando el trabajador desembolsa una determinada cantidad de dinero que se entrega al patrón a cambio de una mercancía, no se está incrementando su salario y por ello sería injusto que formara parte de él.

**SEGURO SOCIAL. CUOTAS OBRERO PATRONALES. DESPENSAS. CUANDO SE EXCLUYE SU IMPORTE DEL SALARIO PARA EFECTOS DE COTIZACION. ARTICULO 32 INCISO D) DE LA LEY.**

**INTEPRETACION.** Una correcta interpretación del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, permite establecer que si bien el legislador excluyó, dado su naturaleza, seis concepto (pagos en efectivo y prestaciones en especie) como

integrantes del salario base de cotización, también lo es que dicho precepto no se puede ni debe interpretarse en forma aislada dado el primer párrafo un alcance y otro a las excepciones que contiene. En efecto, el primer párrafo del citado numeral señala: “Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos: ... ” Inciso d). La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas”. Ahora bien, se aprecia que el legislador, en esta materia incluye en el salario base de cotización, los mismos conceptos que consigna el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo; siendo claro que las despensas, cuando están integradas a aquél y se cubren con motivo del contrato colectivo de trabajo, deben tomarse en cuenta para la cotización al Seguro Social, ya que se entregan al trabajador en atención a sus servicios; lo que no sucede cuando el concepto de que se trata, no es gratuito como ordena el inciso d) ya transcrito; pues en tal hipótesis el obrero tiene que cubrirlo de su peculio y sería injusto que también en estos casos se incluyera como si formara parte del salario para la base de cotización. Esta es la misma razón por lo que también se excluye la alimentación y la habitación; no obstante que en el primer párrafo se ordena que deben tomarse en cuenta. En otras palabras, es la naturaleza de ese concepto (Despensa) la que en unos casos (cuando se cubren a cambio de los servicios del trabajador) se tomen en cuenta en el salario base de cotización y en otros no (cuando el obrero tiene que pagar por esas prestaciones). En este orden de ideas es irrelevante que las despensas se cubran en efectivo o en especie, pues lo que importa determinar en cada caso, es si están o no, integradas al salario.

SJF. Informe 1988. Parte III Octava Época p. 1005

En la opinión de Cazares (2014):

“Esta nueva disposición puede propiciar en la realidad, que los patrones se resistan a otorgar las despensas en un porcentaje mayor del 40% del salario mencionado, a fin

de no verla integrada al mismo y tener que pagar sus cuotas sobre una base mayor, poniéndole virtualmente un tope a su monto en evidente perjuicio de los trabajadores quienes ante la política gubernamental de control salarial, han tomado como alternativa el exigir aumento en sus prestaciones, entre las que destacan, por su naturaleza, precisamente las despena”. (p.159, 180, 211, 219 y 240).

### **2.1.2 Límites del Salario Base de Cotización.**

En los términos del artículo 28 de la Ley del Seguro Social, los sujetos de aseguramiento quedaran inscritos con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, con un límite superior equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Marquet, (2012): “Por disposición del artículo vigésimo quinto transitorio del decreto de reformas de 1995, esta norma entró en vigor el 1° de enero de 2007, por cuanto a los seguros de invalidez y vida, y cesantía en edad avanzada y vejez”. (p.39).

**SEGURO SOCIAL, EL ARTICULO 28 DE LA LEY RELATIVA QUE PREVÉ LOS LIMITES SUPERIOR E INFERIOR PARA LA INSCRIPCION DEL SALARIO BASE DE COTIZACION, NO VIOLA LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD TRIBUTARIA, PREVISTOS EN EL ARTICULO 31, FRACCION IV, DE LA CONSTITUCION FEDERAL.** Al establecer el artículo 28 de la Ley del Seguro Social que los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, señalándose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general del área geográfica respectiva, no transgrede el principio de equidad tributaria, pues todas las personas que se ubiquen en esa hipótesis pagarán la misma contribución, esto es, la norma jurídica tributaria es igual para todos los contribuyentes. Por otro lado, el referido artículo tampoco viola el principio de proporcionalidad tributaria, porque al prever el aumento de veinticinco veces el salario mínimo como base de cotización, lo que está tomando en consideración el legislador, es el aumento de la capacidad contributiva reflejada en el aumento de

salario del trabajador como consecuencia de que el patrón obtenga ingresos más elevados, es decir, entre mayor sea el sueldo del trabajador, mayor es el ingreso del patrón.

SJF. Novena Época Primera Sala Tomo: XIII, Mayo de 2001 Tesis: 1ª ./J. 13/2001 P: 203

Con fecha 27 de enero 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de desindexación del salario mínimo por el que se crea la Unidad de Medida y Actualización (UMA). La finalidad de esta reforma fue sustituir al salario mínimo por la UMA como índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de obligaciones.

De acuerdo a lo que antecede, la fracción VI, del Apartado A del artículo 123 de la Constitución, establece a la letra que; “el salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza”.

Finalmente el 30 de diciembre de 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización.

A la postre el 25 de enero, el Instituto Mexicano del Seguro Social comunicó que el H. Consejo Técnico del Instituto acordó adecuar los sistemas y procedimientos para la implementación de la reforma constitucional que creó la UMA. Por lo que el Instituto aplicará la UMA para el pago de las cuotas de seguridad social referenciadas al salario mínimo.

Asimismo el límite inferior de registro del Salario Base de Cotización será el salario mínimo por estar expresamente prohibido la inscripción al IMSS por debajo de ese límite. Por lo que el límite máximo de cotización a que se refiere el artículo 28 de la Ley del Seguro Social, será de 25 UMAS por constituir una referencia.

Con base en lo antes citado el importe máximo del salario base de cotización, ascenderá al siguiente importe, como se muestra en el siguiente esquema:

**Tabla N° 10.** *Importe máximo del salario base de cotización.*

<b>SALARIO BASE DE COTIZACIÓN</b>	
Valor UMA	\$ 75.49
Art. 28 LSS (Número de veces de la UMA)	25
<b>Importe Máximo del Salario Base de Cotización</b>	<b>\$ 1,887.25</b>

Fuente propia: Con sustento en la Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización y la Ley del Seguro Social.

Por lo tanto el importe máximo de salario base de cotización es de \$1,887.25, para el ejercicio fiscal 2017; mismo que servirá como base para el cálculo de las cuotas obrero patronales.

Los patrones que hayan presentado avisos con parámetros distintos a la UMA, serán ajustados en la Emisión Mensual Anticipada. Por lo que el Sistema Único de Autodeterminación permitirá ajustar los factores de cálculo donde aplique la UMA.

## **2.2 Cuotas obrero patronales**

El término cuotas obrero patronales se define en el artículo 5, fracción XV, de la Ley del Seguro Social, como a continuación se cita: “Cuotas obrero patronales o cuotas: las aportaciones de seguridad social establecidas en la Ley a cargo del patrón, trabajador y sujetos obligados”

El precepto y fracción anterior define las cuotas obrero patronales como aportaciones de seguridad social, así mismo el Código Fiscal de la Federación en su artículo 2o, se encuentra la clasificación de las contribuciones, y es en la fracción II, donde se conceptualiza a las aportaciones de seguridad social como *contribuciones*<sup>11</sup>, a continuación se cita dicha fracción:

---

<sup>11</sup> **SEGURO SOCIAL, CUOTAS DEL. SON CONTRIBUCIONES Y SE RIGEN POR LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD Y PROPORCIONALIDAD TRIBUTARIAS.-** Del examen de lo dispuesto en los artículos 2o. del Código Fiscal de la Federación y 260, 268, 269, 271 y demás relativos de la Ley del Seguro Social, se depende que las cuotas al Seguro Social son contribuciones, no sólo por la calificación formal de ellas hace el primero de los preceptos citados, al concebirlas como aportaciones de seguridad social a cargo de las personas que son substituidas por el Estado en el cumplimiento de las obligaciones establecidas

“.... II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en Ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la Ley en materia de seguridad social o las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.”

Ornelas (1994), señala que; “son los pagos de carácter fiscal que realizan los trabajadores, patrones y Estado al Instituto para el financiamiento de las prestaciones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.” (p.38, 40)

González (2008), precisa: “es la prestación a cargo de los patrones y trabajadores integrantes de los grupos beneficiados destinada a la financiación del servicio de previsión”. (p.47)

En términos generales podemos definir a las cuotas obrero patronales como las aportaciones de seguridad social cuya obligación de pago está a cargo de patrones y trabajadores de acuerdo a la Ley del Seguro Social, con la finalidad que el Instituto mexicano del Seguro Social se allegue de los recursos necesarios para otorgar las prestaciones de seguridad social a los asegurados, previstas en la Ley.

### **2.2.1 Fundamento constitucional.**

Colín (2005), señala que la obligatoriedad de las cuotas obrero patronales se encuentra primeramente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 31º, precepto éste, en el que se establecen las obligaciones fiscales a cargo de los mexicanos, como a continuación se corrobora;

“Son obligaciones de los mexicanos:

---

por la ley en materia de seguridad social, o de las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado sino que, por su naturaleza, son obligaciones fiscales que deben ceñirse a los principios tributarios, ya que se advierte de la evolución legislativa que el Instituto Mexicano del Seguro Social, constituido desde sus orígenes como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, se convirtió en un organismo fiscal autónomo encargado de prestar el servicio público de seguridad social, investido de la facultad de determinar los créditos a cargo de los sujetos obligados y de cobrarlos a través del procedimiento económico-coactivo y que por lo mismo en su actuación debe observar las mismas limitaciones que corresponde a la potestad tributaria en materia de proporcionalidad, equidad, legalidad y destino al gasto público.

SJF. Novena Época Pleno Tomo: II, Septiembre de 1995 Tesis: P./J 18/95 P:62



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.”

En la disposición anterior, la expresión “... que dispongan las leyes” es la base para que existan diversas leyes que regulen el pago, sujetos, objeto y hecho generador de las contribuciones. En la propia Constitución General, se da origen y vigencia a la Ley del Seguro Social. Así en su artículo 123, apartado A, fracción XXIX, menciona:

“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y familiares”

La Ley del Seguro Social, tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica, prestaciones en dinero, prestaciones en especie, a recibir una pensión, y a la seguridad social<sup>12</sup>, en los términos legalmente establecidos, favoreciendo el bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y familiares, tal como lo establece el artículo 2º, de la Ley del Seguro Social

### **2.2.2. Regulación en los términos de la Ley del Seguro Social.**

“En el artículo 1º de la Ley del Seguro Social, se encuentran la normatividad relativa a la seguridad social en México, por lo que tiene observancia general en toda la República Mexicana<sup>13</sup> y sus disposiciones son de orden público y social”. (Galindo, 2005, p.28,42,45)

---

<sup>12</sup> De acuerdo al criterio de José Emmanuel Almazán Pastor, “la seguridad social es un instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora, tienen derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera”.

<sup>13</sup> **SEGURO SOCIAL. LA LEY RELATIVA EXPEDIDA POR EL CONGRESO DE LA UNION ES DE NATURALEZA FEDERAL Y NO GENERAL.** Si se tiene en cuenta que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no habilita expresamente al Congreso de la Unión para que al expedir la Ley del Seguro Social distribuya competencias entre la Federación, los Estados y los Municipios, por lo que su ámbito material de validez no trasciende del que corresponde a la Federación, es indudable que la Ley del Seguro Social es una normativa estrictamente federal que no participa de la naturaleza de una ley general,

De acuerdo al artículo 5° de la presente Ley, la organización y administración del seguro social, estará a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social<sup>14</sup>, el cual tiene carácter de organismo fiscal autónomo.

Antes realizar el estudio de algunas obligaciones a cargo de patrones contenidas en la Ley del seguro social, es conveniente definir algunos conceptos básicos que nos permitirán una mayor comprensión de la normatividad legal.

En los términos del artículo 10 de la Ley Federal de Trabajo, patrón “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

En el artículo 8° de la Ley Federal de Trabajo, trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

El numeral 8°, segundo párrafo, de la Ley Federal de Trabajo define el término trabajo, como: “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Para los conceptos de patrón y trabajador antes mencionados se utilizó la Ley Federal de Trabajo para su definición, dado que la propia Ley del Seguro Social nos remite a ella, en el artículo 5° fracciones IV y V, respectivamente.

---

integrante del orden jurídico superior, en términos de la tesis P.VII/2007 del Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: “LEYES GENERALES. INTERPRETACION DEL ARTICULO 133 CONSTITUCIONAL”. No obsta a lo anterior que la Ley del Seguro Social en su artículo 3o. establezca que la realización de la seguridad social está a cargo de entidades tanto federales como locales, ya que la aplicación de esa normativa por las autoridades administrativas estatales, en atención a la fracción VII del artículo 116 constitucional, está condicionada a la celebración de los convenios mencionados en los artículos 13, 89 y 251, fracciones XXIII y XXXI, de la citada ley federal, a diferencia de lo que sucede con las referidas leyes generales, las que por su propia naturaleza y su diverso ámbito material de validez son aplicadas, regularmente, por autoridades diversas a las federales sin necesidad de convenio alguno. SJF. Novena Época. Tomo: XXXI, Febrero de 2010. Tesis: P. XI/2010. P.33.

<sup>14</sup> Es la institución con mayor presencia en la atención a la salud y en la protección social de los mexicanos desde su fundación en 1943, para ello, combina la investigación y la práctica médica, con la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados, para brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias, ante cualquiera de los riesgos especificados en la Ley del Seguro Social. Hoy en día, más de la mitad de la población mexicana, tiene algo que ver con el Instituto, hasta ahora, la más grande en su género en América Latina. Recuperado en: <http://www.imss.gob.mx>

En las dos definiciones antes señaladas, se mencionaron los conceptos de *persona física* y *persona moral*, a continuación se definirán conforme al marco legal:

Persona física es todo miembro de la especie humana susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones. Cuando la persona física nace se origina automáticamente la capacidad jurídica. Así, se establece en el artículo 22 del Código Civil Federal.

“La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente código.”

Persona moral es el conjunto de personas físicas que se unen para con la finalidad de realizar un fin en común. El artículo 25 del Código Civil Federal, menciona quienes son personas morales:

I. La nación, los estados y los municipios;

II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;

III. Las sociedades civiles o mercantiles;

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

V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;

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

VII. las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.

(Adicionada mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 7 enero 1988)”

El artículo 15 de la Ley del Seguro Social, señala las obligaciones de los patrones entendiéndose como éstos no solo aquellas personas físicas o morales que utilizan los servicios de trabajadores, en los términos de la Ley Federal de Trabajo, sino también para aquellos que, como las cooperativas, se refutan con tal calidad para efectos de la propia Ley del Seguro Social de acuerdo a su artículo 19<sup>15</sup>.

De acuerdo al artículo 15, fracción I de la Ley del Seguro Social, se establece la obligación que es del tenor siguiente: “Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles”

De la redacción anterior, es posible señalar se conoce como afiliación al sistema de inscripción de patrones y trabajadores mediante el cual el organismo obtiene y utiliza la información necesaria para otorgar oportunamente las prestaciones a que tienen derecho los asegurados y sus beneficiarios legales. Además los patrones deben comunicar las altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos sus trabajadores, que señale la Ley y sus reglamentos, dentro del plazo no mayor de cinco días hábiles.

La fracción I, del artículo 15 de la ley citada, guarda armonía con la fracción III del mismo precepto, en la que se establecen las obligaciones siguientes: “Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al instituto mexicano del seguro social;”

La obligación patronal de determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto, tiene su antecedente en un decreto de reformas a la Ley, publicado en Diario Oficial de la Federación el 20 de junio de 1993. Que consistió en imponerle al patrón, además de la obligación de enterar las cuotas, el autodeterminar estas, lo que tiene como sustento el modernizar sus atribuciones fiscales, pues entendemos que de esa forma el

---

<sup>15</sup> En el presente artículo se señala textualmente:

**Artículo 19.** Para los efectos de esta Ley, las sociedades cooperativas pagarán la cuota correspondiente a los patrones, y cada uno de los socios a que se refiere la fracción II del artículo 12 de esta Ley cubrirán sus cuotas como trabajadores.

Instituto descarga un considerable esfuerzo en su labor administrativa, al no ser él quien tenga que hacer dicha determinación.

#### ***2.2.2.1 Cuota patronal.***

Es aquella cantidad de dinero que cubre el pago de los cinco ramos de aseguramiento que comprende el régimen obligatorio. Mismo que deberá pagar por cada uno de los trabajadores dados de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Por lo que al momento de realizar el pago del salario a los trabajadores deberá retenerles la cuota obrera que a estos les corresponda pagar. Como lo establece el artículo 38, de la Ley del Seguro Social: “El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir”

#### ***2.2.2.2 Cuota obrera.***

Es la suma de dinero a cargo del trabajador que debe pagar por concepto de seguridad social. Y se les descontará una parte de su salario por concepto de cuota obrera siempre y cuando sea mayor al salario mínimo. El artículo 36, de la Ley del Seguro Social impone al patrón la obligación de pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, respecto de aquellos que perciban como cuota diaria el salario mínimo. Citado precepto menciona: “Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo.”

En este mismo sentido coincide el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XI, tesis aislada número II. 1|. 65 A. P 401, que:

**SEGURO SOCIAL CUOTAS OBRERO PATRONALES, NATURALEZA JURIDICA.**\_ El artículo 267 de la Ley del Seguro Social, otorga el carácter de aportaciones fiscales a las cuotas que deben cubrir los patrones como parte de los recursos destinados al sostenimiento del Seguro Social, las cuales tienen su fundamento en la prestación del trabajo y su apoyo legal en lo dispuesto en el artículo 123 de la Carta Magna y por su ley reglamentaria. De esa manera, las cuotas exigidas a los patrones para el pago del servicio público del Seguro social

quedan comprendidas dentro de los tributos que impone el Estado a los particulares por razones parafiscales con carácter obligatorio, para la satisfacción de los fines que persigue el Instituto Mexicano del Seguro Social que presta un servicio público en administración indirecta del Estado.

### **2.2.3 Integración de las cuotas obrero patronales.**

Para que el Instituto Mexicano del Seguro Social pueda financiar sus erogaciones, necesita allegarse de los recursos necesarios, por tal razón es que los patrones deben pagar por el aseguramiento de sus trabajadores, a su vez el trabajador debe pagar una parte de su salario por recibir seguridad social y por último el Estado hace una aportación, estas tres aportaciones se realizan con la finalidad de garantizar el acceso a la salud, atención médica, pensiones a los seguros y beneficiarios en los términos del régimen obligatorio.

#### ***2.2.3.1 Tripartita.***

Se le denomina tripartita en razón de que intervienen tres partes para su cumplimiento, patrón, trabajador y Estado. Esto se encuentra estipulado en el artículo 5º de la Ley del Seguro Social, mismo que enuncia:

“La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.”

Las cuotas obrero patronales están integradas, por los seguros, de riesgo de trabajo, enfermedad y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como el de guarderías y prestaciones sociales, los cuales comprenden el régimen obligatorio establecido en el artículo 11, de la Ley del Seguro Social.

### ***2.2.3.2 Grafico de la integración tripartita.***

A continuación se muestra un gráfico que muestra las cuotas que están a cargo del patrón, obrero y la aportación que otorga Estado, en los términos de la Ley del Seguro Social:

**Tabla N° 11.** Cuadro de porcentajes de las ramas de aseguramiento al IMSS e INFONAVIT

LEY DEL SEGURO SOCIAL	SEGURO	BASE	PATRON	OBRERO	ESTADO	NOTAS
<b>ARTICULO</b>	<b>ENFERMEDADES Y MATERNIDAD:</b>					
	b) Prestaciones en especie:					
	Cuota fija	Unidad de Medida y Actualización	20.40%		13.9%	
106	Cuota adicional	Unidad de Medida y Actualización menos 3 veces el UMA. (Patronal y obrera). La aportación del Estado será con base a la UMA.	1.10%	0.40%		Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a 3 veces el salario mínimo para el Distrito Federal
107	b) Prestaciones en dinero:	Salario base de cotización	70%	25%	5%	Los porcentajes se aplicarán sobre el 1% del salario base de cotización
25	Prestaciones en especie para pensionados y sus beneficiarios	Salario base de cotización	1.05%	0.375%	0.75%	
74	<b>RIESGO DE TRABAJO</b>	Salario base de cotización	0.5% 15%			Mínima Máxima El porcentaje de este seguro se calcula en base al grado de siniestralidad de la empresa.
147	<b>INVALIDEZ Y VIDA</b>	Salario base de cotización	1.75%	0.625%	0.125%	La aportación del Estado será del 7.143% del total de las cuotas patronales. De



						esta operación aritmética resulta el 0.125%
211	<b>GUARDERIAS Y PRESTACIONES SOCIALES</b>	Salario base de cotización	1%			Para las prestaciones sociales se podrá destinar hasta el 20% del monto de la aportación patronal, de este seguro.
168	<b>RETIRO, CESANTIA Y VEJEZ EN EDAD AVANZADA</b>					
	Retiro	Salario base de cotización	2%			
	Cesantía y vejez	Salario base de cotización	3.15%	1.25%	0.225% más la cuota social del 5.5%	La aportación del Estado será del total de las cuotas patronales de estos ramos, además de una

Artículos <sup>16</sup>

<sup>1616</sup> **Artículo 147.** A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

**Artículo 105.** Los recursos necesarios para cubrir las prestaciones en dinero, las prestaciones en especie y los gastos administrativos del seguro de enfermedades y maternidad, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones y los trabajadores o demás sujetos y de la contribución que corresponda al Estado.

**Artículo 106.** Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:

**I.** Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;

**II.** Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado.

---

**III.** El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

**Artículo 107.** Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

**I.** A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;

**II.** A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma, y

**III.** Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restantes.

**Artículo 71.** Las cuotas que por el seguro de riesgos de trabajo deban pagar los patrones, se determinarán en relación con la cuantía del salario base de cotización, y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate, en los términos que establezca el reglamento relativo.

**Artículo 168.** Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán:

**I.** En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.

**II.** En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

**III.** En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos, y

**IV.** Una cantidad por cada día de salario cotizado, que aporte mensualmente el Gobierno Federal por concepto de cuota social para los trabajadores que ganen hasta quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

**Artículo 211.** El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización. Para prestaciones sociales solamente se podrá destinar hasta el veinte por ciento de dicho monto.

**Artículo 212.** Los patrones cubrirán íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de este capítulo, esto independientemente que tengan o no trabajadores de los señalados en el artículo 201 a su servicio.

**Artículo 201.** El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

#### **2.2.4 Seguros del régimen obligatorio.**

El sistema de aseguramiento del Instituto Mexicano del Seguro Social, está integrado en los términos del artículo 6o. de la Ley del Seguro Social, por:

“I. El régimen obligatorio, y

II. El régimen voluntario.”

ORNELAS (1994), precisa en su obra *Seguro Social Manual Práctico*, la definición de los regímenes antes mencionados, de la siguiente manera:

“Régimen obligatorio, es el conjunto de normas que regulan la incorporación forzosa al Instituto Mexicano del Seguro Social y las prestaciones de todas las personas que ofrecen un servicio personal subordinado a un patrón. Así mismo, la obligación de cotizar para el financiamiento de los seguros que lo integran”

“Régimen voluntario, es aquella cuya incorporación es por propia decisión de la persona interesada y tendrá la protección del Instituto Mexicano del Seguro Social, solo en algunas de sus ramas de aseguramiento” (p.26).

Para el presente capítulo, no enfocaremos exclusivamente al estudio del régimen obligatorio, por ser este, él que establece los seguros que integran las cuotas obrero patronales, cuya obligación de determinarlas y pagarlas al Instituto Mexicano del Seguro Social, está a cargo de los patrones, tema principal de esta investigación.

##### ***2.2.4.1 Clasificación de los seguros del régimen obligatorio.***

El artículo 11 de la Ley del Seguro Social, establece que el régimen obligatorio comprende los seguros de:

I. Riesgo de trabajo.

II. Enfermedades y maternidad.

III. Invalidez y vida.

IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

V. Guarderías y prestaciones sociales.

Cada uno de los seguros del régimen obligatorio antes mencionados, determinan su ámbito de aplicación personal, el tipo de prestaciones que otorgan, que en la mayoría de ellos, salvo el caso específico del seguro de guarderías y prestaciones sociales, pueden ser en especie y en dinero, en algunos los tiempos de espera que se requieren, se expresa en semanas cotizadas; en otros las reglas y condiciones para la conservación y el reconocimiento de derechos en caso de baja o de reingreso al sistema, así como sus respectivos regímenes financieros, que se refieren a la determinación de los aportantes y las cuotas correspondientes.

#### ***2.2.4.2 Sujetos de aseguramiento.***

En los términos del artículo 12 de la Ley del Seguro Social son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Dichos preceptos establecen:

**Artículo 20.-** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

**Artículo 21.-** Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

- II. Los socios de sociedades cooperativas.
- III. Las personas que determine el Ejecutivo federal a través de un decreto, de acuerdo a esta ley y los reglamentos correspondientes.

El elemento de subordinación es el que resulta determinante en la existencia de la relación de trabajo, mismo que ha sido definido para efectos de la Ley del Seguro Social, en los siguientes términos:

**SUBORDINACIÓN LABORAL PARA EFECTOS FISCALES. CONCEPTO DE LA MISMA.** La subordinación que deriva de una relación laboral consiste en la facultad jurídica del patrón de dar órdenes e instrucciones relacionada con el servicio personal que le presta el trabajador, quien tiene el deber de sujetarse a ellas; es, pues, un poder jurídico de mando que se refiere estrictamente a los servicios contratados, el cual es correlativo a una trascendencia al ámbito fiscal, en tanto que toda relación con las características antes indicadas, en la que se establezca el pago de una retribución a favor el trabajador y a cargo del patrón, constituye el hecho generador de la obligación de pago de las cuotas obrero patronales a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social. Tesis II-J-322 RTFF. Segunda Época. Año IX No.95 .Noviembre 1987. P.501

El Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, emitió la siguiente ejecutoria en materia de relación de trabajo, en la Tesis III tass-1164 RTFF Tercera Época. Año No.20 agosto 1989. P.46.

**RELACION DE TRABAJO. SI SE DEMUESTRA QUE EXISTE ENTRE DOS PERSONAS QUE TIENEN CELEBRADO CONTRATO DE ASOCIACION EN PARTICIPACION, PROCEDE LA DETERMINACION DE CUOTAS OBRERO PATRONALES.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 12, fracción I, de la Ley del Seguro Social, son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio las personas que se encuentren vinculadas a otras por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen. En este orden de ideas, aun cuando se exhibiere un contrato de asociación en participación celebrado entre diversas personas, si del clausulado se desprende que existe entre el asociante

y el asociado relación de trabajo, este último es sujeto de aseguramiento al régimen obligatorio del seguro social, en términos del precepto mencionado, ya que no importa la denominación que se le dé al acto jurídico que la origino.

Además de los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio señalados en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social, el artículo 13 de la citada ley, menciona otros sujetos que voluntariamente pueden estar asegurados en el mismo régimen, mismos que continuación se señala:

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como los profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- II. Los trabajadores domésticos.
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.
- V. Trabajadores al servicio de las administradoras públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos sujetos de seguridad social.

#### ***2.2.4.3 Seguros que comprenden.***

En los términos del artículo 222, fracción II, inciso a); los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como los profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, tienen derecho a las prestaciones en especie de los siguientes seguros<sup>18</sup>:

---

<sup>18</sup> Dicho numeral precisa:

**Artículo 222.** La incorporación voluntaria de los sujetos a que se refiere el presente capítulo, se realizará por convenio y se sujetará a las siguientes modalidades:

**II.** El esquema de aseguramiento, para los sujetos que señala este capítulo, comprende:

**a)** Para los sujetos a que se refieren las fracciones I y III del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro y vejez, en los términos de los capítulos respectivos;

- Enfermedades y maternidad.
- Invalidez y vida.
- Retiro y Vejez.

De conformidad con el mismo precepto, fracción II, inciso b), los trabajadores domésticos, tienen derecho a las prestaciones en especie de los siguientes seguros:<sup>19</sup>

- Riesgo de trabajo.
- Enfermedades y maternidad
- Invalidez y vida.
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

De conformidad con el precepto anterior, inciso c, los asegurados que sean patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, tendrán derecho a las siguientes prestaciones en dinero y especie.<sup>20</sup>

- Prestaciones en dinero y especie para el seguro:
  - Riesgo de trabajo
- Prestaciones en especie para los seguros:
  - Enfermedades y maternidad.
  - Invalidez y vida

---

<sup>19</sup> Dicho numeral precisa:

**b)** Para los sujetos a que se refiere la fracción II del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos;

<sup>20</sup> Esta fracción señala:

**c)** Para los sujetos a que se refiere la fracción IV del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro y vejez, en los términos de los capítulos respectivos;

- Retiro
- Cesantía en edad avanzada y vejez.

En los términos del artículo 222 fracción II, inciso d, los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos, es decir que no sean contempladas como beneficiarias en otros seguros, tales como el Instituto de la Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, entre otros, estos asegurados tendrán derecho a las siguientes prestaciones<sup>21</sup>:

- Prestaciones en dinero y especie para el seguro:
  - Riesgo de trabajo
- Prestaciones en especie para los seguros:
  - Enfermedades y maternidad.
  - Invalidez y vida
  - Retiro
  - Cesantía en edad avanzada y vejez.

A solicitud de las entidades públicas, el esquema de aseguramiento podrá comprender únicamente las prestaciones en especie de los seguros conjuntos de riesgo de trabajo y enfermedades y maternidad, siempre y cuando dichas entidades tengan establecido un sistema de pensiones para sus trabajadores, y en caso de caso de muerte del asegurado, se estará a lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley del Seguro Social, que menciona lo siguiente:

---

<sup>21</sup> Dicha fracción menciona:

**d)** Para los sujetos a que se refiere la fracción V del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos, y



“Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el instituto pagará a la persona preferentemente familiar del asegurado o del pensionado, que presente una copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito federal en la fecha de fallecimiento.”

Con lo anterior podemos concluir que dentro del seguro obligatorio, también de manera voluntaria o por Decreto Federal, se pueden incorporar personas que de acuerdo al artículo 13 de la Ley del Seguro Social, estén dentro de algunos supuestos, en la mayoría de los casos tendrán derecho a las prestaciones en especie de algunos cinco seguros, y prestación en dinero en caso de riesgo de trabajo.

### **2.2.5 Calculo de cuotas obrero patronal**

En seguida se presentara un cuadro que muestra el cálculo de las cuotas obrero patronales correspondiente al mes de abril y al 2do bimestre del 2017, las cuales se realizan de acuerdo con los porcentajes establecidos en la Ley del Seguro Social; se considera como salario base de cotización el importe de \$385.53, mismo que se determinó en el punto 2.1.2.1.4 del presente capítulo.

**Tabla N° 12.** *Cálculo de Cuotas Obrero Patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social*

<b>CUOTAS MENSUALES</b>	
Salario Base de Cotización	\$ 385.53
Cuota Fija	\$ 462.00
Excedente Patronal	\$ 52.49
Excedente Obrero	\$ 19.09
Prestaciones en Dinero Patronal.	\$ 80.96
Prestaciones en Dinero Obrera	\$ 28.91
Gastos Médicos Pensionados Patronal	\$ 121.44
Gastos Médicos Pensionados Obrera	\$ 43.37
Riesgo de Trabajo	\$ 57.83
Invalidez y Vida Patronal	\$ 202.40
Invalidez y Vida Obrera	\$ 72.29
Guarderías y Prestaciones Sociales	\$ 115.66
Cuota Patronal	\$ 1,092.78
Cuota Obrera	\$ 163.66
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 1,256.44</b>

Fuente propia: Cálculos de acuerdo con el procedimiento y porcentaje establecidos en la Ley del Seguro Social. Mismos que se muestran en la Tabla N° 11.

De conformidad con el cálculo anterior el importe de las cuotas que están a cargo del patrón es por \$1,092.78, mientras que el importe a pagar a cargo del trabajador son \$163.66

Al mismo tiempo de las cuotas al IMSS, se debe pagar cuotas de Retiro Cesantía y Vejez y el 5% al INFONAVIT cada bimestre, tal como se muestra enseguida:

**Tabla N° 13.** *Calculo de Cuotas obrero patronales al IMSS e INFONAVIT*

<b>CUOTAS BIMESTRALES RCV E INFONAVIT</b>	
Salario Base de Cotización	\$ 385.53
Retiro	\$ 470.35
Cesantía y Vejez Patronal	\$ 740.80
Cesantía y Vejez Obrera	\$ 264.57
5% Patronal al INFONAVIT	\$ 1,175.87
Cuota Patronal	\$ 2,387.02
Cuota Obrera	\$ 264.57
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 2,651.59</b>

Fuente propia: Cálculos de acuerdo con el procedimiento y porcentaje establecidos en la Ley del Seguro Social. Mismos que se muestran en la Tabla N° 11.

En concordancia con el cálculo anterior el importe de las cuotas que están a cargo del patrón es de \$2,387.02 mientras que el importe a pagar a cargo del trabajador es de \$264.57

A continuación se presenta un resumen, con el total a pagar de cuotas obrero patronales, de los cinco ramos de aseguramiento y la aportación del 5% al INFONAVIT.

**Tabla N° 14.** Resumen del cálculo de cuotas obrero patronales al IMSS e INFONAVIT

<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE</b>
Cuota Patronal (IMSS, RCV, INFONAVIT)	\$ 3,479.80
Cuota Obrera (IMSS, CV)	\$ 428.23
<b>Total a Pagar en el 2do Bimestre del 2017</b>	<b>\$ 3,908.03</b>

Fuente propia: Resultados obtenidos de acuerdo con las Tablas N° 12 y 13.

Los \$ 3,479.80 son el importe que el patrón tiene a su cargo por concepto de cuotas obrero patronales al IMSS e INFONAVIT. Del mismo modo la cantidad \$428.23 corresponde a las cuotas que el propio trabajador debe pagar al IMSS, para tener derecho a las distintas ramas de aseguramiento ante el Instituto. El patrón a más tardar 17 de mayo 2017, debe enterar los \$3,908.03 al IMSS e INFONAVIT, por concepto de cuotas obrero patronales.

Actualmente el Instituto Mexicano del Seguro Social, promueve, conserva y mantiene un conjunto de instalaciones inmobiliarias con el equipamiento y el personal especializado respectivo, con la finalidad de proporcionar a la población en general, mediante un esquema de cuotas de recuperación destinadas a solventar los costos de operación, servicios culturales, recreativos, vacacionales y deportivos, que tienden a fomentar preventivamente la salud, así como elevar la calidad de vida de la propia población que acude a ellas.

## 2.3 Conclusiones

En los términos de la Ley del Seguro Social el Salario Base de Cotización es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo o que devenga cualquier otro sujeto asegurado por sus servicios, y que sirve para determinar el importe de cuotas a pagar por el sujeto asegurado, por el patrón y demás sujetos obligados y por el Estado al Instituto Mexicano del Seguro Social, para constituir el régimen financiero de cada uno de los ramos del seguro social.

Se examinó la forma de integrar el salario base de cotización, es decir las prestaciones que deben incluirse en el salario base de cotización y aquellas que en los términos del artículo 27 de la citada ley, se excluyen del salario base de cotización, siempre y cuando se cumplan las condicionantes señaladas en las fracciones de este presente legal.

De igual modo se analizaron los Acuerdos emitidos por el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, los cuales pretenden explicar lo establecido en el artículo 27 de la Ley de Seguro Social, esto con la finalidad de que los conceptos tales como la previsión social la cual se excluyen del salario base de cotización siempre y cuando se cumplan con los requisitos establecidos en dicho numeral, en caso de rebasar dicho límite, su integración se haga de forma correcta.

Asimismo se estudiaron las cuotas obrero patronales las cuales son aportaciones de seguridad social, a cargo del patrón, trabajador y Estado, establecidas con la finalidad de proporcionar seguridad social a la clase trabajadora, a fin de que estén protegidos ante diversas eventualidades, tales como los riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, cesantía, vejez, retiro, guarderías.

La integración de las cuotas es tripartita, en razón a que intervienen tres sujetos, el patrón, obrero y Estado, cada uno de ellos aporta una cantidad de dinero, en base al salario base de cotización de los trabajadores o al salario mínimo general para el Distrito Federal. Después de analizar y comparar estas tres aportaciones, se concluye que el Patrón es quien mayor contribuye, dado que es la persona responsable de proporcionar seguridad social a los trabajadores en los términos del artículo 123, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

### **Capítulo III**

#### **Las facultades de comprobación en materia de integración de prestaciones de previsión social al salario base de cotización**

Las Autoridades fiscales pueden comprobar el cumplimiento de las disposiciones fiscales de los contribuyentes, siempre y cuando la ley le otorgue facultades suficientes para ello. En este capítulo estudiaremos que la facultad de comprobación por parte de la Autoridad, no solamente se limita a verificar el pago de las contribuciones, Margáin (2016) ; “... si no también se refiere a la forma en que se auto determinó el contribuyente, a su cuantificación o determinación cuando este no lo haya hecho, así como la comprobación de la posible comisión de delitos en materia fiscal”. (p.80).

La facultad de comprobación de las Autoridades fiscales tiene su fundamento Constitucional en el antepenúltimo párrafo del artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se le faculta a la autoridad administrativa-fiscal:

“... el poder de practicar visitas domiciliarias y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose en estos casos, a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos”.

Así mismo el precepto 42 del Código Fiscal de la Federación, otorga a la Autoridad Fiscal la facultad de comprobación en materia fiscal, con la siguiente finalidad:

“... de comprobar que los contribuyentes, los responsables solidarios o los terceros con ellos relacionados han cumplido con las disposiciones fiscales y, en su caso, determinar las contribuciones omitidas o los créditos fiscales, así como para comprobar la comisión de delitos fiscales y para proporcionar información a otras autoridades fiscales ...”

En los términos del artículo 1o del Reglamento del Código Fiscal de la Federación, se entiende por Autoridades fiscales:

“... aquellas que estén adscritas a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al Servicio de Administración Tributaria, y a las unidades administrativas de las entidades federativas coordinadas y de los organismos desconcentrados y descentralizados que ejerzan las facultades en materia fiscal establecidas en el Código y en las demás leyes fiscales, en el ámbito de sus respectivas competencias, siendo también el Seguro Social, las tesorerías estatales, al INFONAVIT, entre otras.”

Con lo antes señalado el Instituto Mexicano del Seguro Social es considerado como Autoridad fiscal y estará a lo establecido en el Código Fiscal de la Federación, por lo que en el ejercicio de sus facultades de comprobación deberá observar los procedimientos establecidos en el Código Fiscal de la Federación.

### **3.1 De las facultades de comprobación del Instituto Mexicano del Seguro Social**

El Instituto Mexicano del Seguro Social puede comprobar el correcto cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de previsión social, esta potestad se establece en el artículo 251 de Ley del Seguro Social, el cual consagra las facultades y atribuciones del Instituto Mexicano del Seguro Social en materia fiscal, en su fracción XVIII se le confiere el poder para;

“... ordenar y practicar visitas domiciliarias con el personal que al efecto se 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;”

Por tal razón el Instituto Mexicano podrá realizar revisiones en el domicilio del patrón, o solicitar a los patronos que exhiban los libros y documentos en las oficinas del Instituto. Además revisar el dictamen elaborado por el contador público registrado en cumplimiento de las empresas obligadas a dictaminarse. Así mismo podrá realizar inspecciones en los centros de trabajo de los patronos, dar fe y legalidad a los trabajadores que soliciten su inscripción o comuniquen sus modificaciones salariales siempre se tenga la documentación que compruebe la existencia de una relación patrón-trabajador.

De lo antes podemos concluir que el Instituto Mexicano del Seguro Social para poder ejercer sus facultades de revisión es requisito indispensable que esté facultado

expresamente para ello, lo cual corrobora el viejo aforismo jurídico que sentencia: "La autoridad sólo puede hacer lo que la ley le faculta".

### 3.1.1 Revisión de Gabinete.

Medina (2006) define a la revisión de gabinete como; “un método de auditoría que utiliza la autoridad fiscal para ejercer sus facultades de comprobación en sus propias oficinas, con el objeto de reunir evidencias respecto al correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales del contribuyente auditado” (p.110)

Las autoridades fiscales podrán ejercer sus facultades de comprobación del correcto cumplimiento de las obligaciones de los contribuyentes, en los términos del artículo 42, fracción II del Código Fiscal de la Federación, podrán:

“... II. Requerir a los contribuyentes, responsables solidarios o terceros con ellos relacionados, para que exhiban en su domicilio, establecimientos, en **las oficinas de las propias autoridades**<sup>22</sup> o dentro del buzón tributario, dependiendo de la forma en que se efectuó el requerimiento, la contabilidad, así como que proporcionen los datos, otros documentos o informes que se les requieran a efecto de llevar a cabo su revisión.” (p.276).

Así mismo el Instituto Mexicano del Seguro Social en su carácter de Autoridad Fiscal, cuando solicite de los patrones, responsables solidarios o terceros, informes, datos, documentos o pidan la presentación de la contabilidad o parte de ella, para el ejercicio de sus facultades de comprobación, fuera de una visita domiciliaria, deberá observar lo establecido en el artículo 48 del Código Fiscal de la Federación, el cual establece los siguientes:

I.\_ La solicitud se notificará al contribuyente de conformidad con lo establecido en el artículo 134 del presente ordenamiento.

II.\_ En la solicitud se indicará el lugar y el plazo en el cual se debe proporcionar los informes o documentos.

---

<sup>22</sup> Lo subrayado con negritas es nuestro.



III.\_ Los informes, libros o documentos requeridos deberán ser proporcionados por la persona a quien se dirigió la solicitud o por su representante.

IV.\_ Como consecuencia de la revisión de los informes, datos, documentos o contabilidad requeridos a los contribuyentes, responsables solidarios o terceros, las autoridades fiscales formularán oficio de observaciones, en el cual harán constar en forma circunstanciada los hechos u omisiones que se hubiesen conocido y entrañen incumplimiento de las disposiciones fiscales del contribuyente o responsable solidario, quien podrá ser notificado de conformidad con lo establecido en el artículo 134 de este Código.

V.\_ Cuando no hubiera observaciones, la autoridad fiscalizadora comunicará al contribuyente o responsable solidario, mediante oficio, la conclusión de la revisión de gabinete de los documentos presentados.

VI.\_ El oficio de observaciones a que se refiere la fracción IV de este artículo se notificará cumpliendo con lo señalado en la fracción I de este artículo y en el lugar especificado en esta última fracción citada. El contribuyente o el responsable solidario, contará con un plazo de veinte días, contados a partir del día siguiente al en que surta efectos la notificación del oficio de observaciones, para presentar los documentos, libros o registros que desvirtúen los hechos u omisiones asentados en el mismo, así como para optar por corregir su situación fiscal. Cuando se trate de más de un ejercicio revisado o cuando la revisión abarque además de uno o varios ejercicios revisados, fracciones de otro ejercicio, se ampliará el plazo por quince días más, siempre que el contribuyente presente aviso dentro del plazo inicial de veinte días.

...

VIII.\_ Dentro del plazo para desvirtuar los hechos u omisiones asentados en el oficio de observaciones, a que se refieren las fracciones VI y VII, el contribuyente podrá optar por corregir su situación fiscal en las distintas contribuciones objeto de la revisión, mediante la presentación de la forma de corrección de su situación fiscal, de la que proporcionará copia a la autoridad revisora.

IX.\_ Cuando el contribuyente no corrija totalmente su situación fiscal conforme al oficio de observaciones o no desvirtúe los hechos u omisiones consignados en dicho documento, se emitirá la resolución que determine las contribuciones o aprovechamientos omitidos, la cual se notificará al contribuyente cumpliendo con lo señalado en la fracción I de este artículo y en el lugar especificado en dicha fracción... ”

El Instituto Mexicano del Seguro Social como organismo fiscal autónomo<sup>23</sup> está facultado para requerir la exhibición de libros y documentos a fin de comprobar el correcto cumplimiento de las obligaciones patronales establecidas en la Ley del Seguro Social, potestad que se encuentra tipificada en el 251, fracción XXVIII de la Ley del Seguro Social, como a continuación se cita:

“El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

... XXVIII. Rectificar los errores aritméticos, omisiones u otros que aparezcan en las solicitudes, avisos o cédulas de determinación presentados por los patrones, para lo cual podrá requerirles la presentación de la documentación que proceda.

**Asimismo, el Instituto podrá requerir a los patrones, responsables solidarios o terceros con ellos relacionados, sin que medie visita domiciliaria, para que exhiban en las oficinas del propio Instituto, a efecto de llevar a cabo su revisión, la contabilidad, así como que proporcionen los datos, otros documentos o informes que se les requieran;”<sup>24</sup>**

A través de las revisiones de gabinete el Instituto Mexicano del Seguro Social verifica la documentación referente al cumplimiento de los deberes patronales en materia de seguridad social en sus oficinas administrativas del área de Auditoría a Patrones de las

---

<sup>23</sup>Definición prevista en el artículo 5 de la Ley del Seguro Social

<sup>24</sup> Lo subrayado con negritas es nuestro

Subdelegaciones de acuerdo con la circunscripción territorial<sup>25</sup> correspondiente al domicilio fiscal de los patrones.

En el Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 393/2003 también se establece que desde que el patrón recibe la notificación del oficio de requerimiento y antes de que concluya el período de aclaración de 20 días concedidos en el Código Fiscal de la Federación para desvirtuar los hechos u omisiones imputados por la autoridad, puede corregir su situación fiscal ante el Seguro Social.

Para ello acudirá al área de Auditoría a Patrones de la Subdelegación correspondiente a su domicilio fiscal, donde se esté llevando a cabo la revisión de gabinete y presentará la: solicitud de corrección en escrito libre, anexando la siguiente documentación:

- Documentación que sustente la corrección, y
- Copia del comprobante de pago de las cuotas obrero-patronales adeudadas

Así mismo el artículo 39 D de la Ley del Seguro Social, establece que el Instituto dentro del plazo de veinte días hábiles resolverá la aclaración administrativa que presente el patrón.

### **3.1.2 Visitas domiciliarias.**

En la opinión de Orellana (2010), “La visita domiciliaria consiste en la facultad que la ley concede a las autoridades fiscales para acudir al domicilio fiscal del contribuyente, del responsable solidario, o del tercero relacionado con éstos, para verificar si cumplen con las obligaciones fiscales a su cargo, y en su caso, determinar las contribuciones omitidas y señalar el crédito fiscal mediante la revisión de la contabilidad, bienes o mercancías del sujeto pasivo”. (p.116).

La facultad de la Autoridad Fiscal para realizar visitas domiciliarias a los contribuyentes, a fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones en materia fiscal se

---

<sup>25</sup> Artículo 150 y 155 del Reglamento Interno del Instituto Mexicano del Seguro Social

encuentra consagrada en el artículo 42, fracción III del Código Fiscal de la Federación, a letra establece;

“ ... II. Practicar visitas a los contribuyentes, los responsables solidarios o terceros relacionados con ellos y revisar su contabilidad, bienes y mercancías”

Así mismo la Ley del Seguro Social le otorga la Autoridad al Instituto Mexicano del Seguro Social la facultad de realizar visitas domiciliarias a los patrones con el objeto de revisar la correcta integración de las prestaciones sociales del Salario Base de Cotización, el cumplimiento del pago de las cuotas obrero patronales, verificar la alta de los trabajadores, entre otras, potestad que se encuentra consagrada en el numeral 251, fracción XVIII, el cual se cita a continuación:

“El instituto mexicano del seguro social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

... XVIII. Ordenar y practicar visitas domiciliarias con el personal que al efecto se designe y requerir la exhibición de libros y documentos a fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones que establece la ley del seguro social y demás disposiciones aplicables;”

En el ejercicio de esta facultad el Instituto Mexicano puede realizar visitas domiciliarias a los patrones, para verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social. Cuando el Instituto desarrolle una visita domiciliaria a un patrón deberá cumplir con requisitos establecidos en el artículo 46 del Código Fiscal de la Federación, mismos que se citan como sigue:

I. De toda visita en el domicilio fiscal se levantará acta en la que se hará constar en forma circunstanciada los hechos u omisiones que se hubieren conocido por los visitadores. Los hechos u omisiones consignados por los visitadores en las actas hacen prueba de la existencia de tales hechos o de las omisiones encontradas, para efectos de cualquiera de las contribuciones a cargo del visitado en el periodo revisado.

- II. Si la visita se realiza simultáneamente en dos o más lugares, en cada uno de ellos se deberán levantar actas parciales, mismas que se agregarán al acta final que de la visita se haga, la cual puede ser levantada en cualquiera de dichos lugares. En los casos a que se refiere esta fracción, se requerirá la presencia de dos testigos en cada establecimiento visitado en donde se levante acta parcial cumpliendo al respecto con lo previsto en la fracción II del Artículo 44 de este Código.
- III. Durante el desarrollo de la visita los visitantes a fin de asegurar la contabilidad, correspondencia o bienes que no estén registrados en la contabilidad, podrán, indistintamente, sellar o colocar marcas en dichos documentos, bienes o en muebles, archiveros u oficinas donde se encuentren, así como dejarlos en calidad de depósito al visitado o a la persona con quien se entienda la diligencia, previo inventario que al efecto formulen, siempre que dicho aseguramiento no impida la realización de las actividades del visitado. Para efectos de esta fracción, se considera que no se impide la realización de actividades cuando se asegure contabilidad o correspondencia no relacionada con las actividades del mes en curso y los dos anteriores. En el caso de que algún documento que se encuentre en los muebles, archiveros u oficinas que se sellen, sea necesario al visitado para realizar sus actividades, se le permitirá extraerlo ante la presencia de los visitantes, quienes podrán sacar copia del mismo.
- IV. Con las mismas formalidades a que se refieren las fracciones anteriores, se podrán levantar actas parciales o complementarias en las que se hagan constar hechos, omisiones o circunstancias de carácter concreto, de los que se tenga conocimiento en el desarrollo de una visita. Una vez levantada el acta final, no se podrán levantar actas complementarias sin que exista una nueva orden de visita ...

- V. Cuando resulte imposible continuar o concluir el ejercicio de las facultades de comprobación en los establecimientos del visitado, las actas en las que se haga constar el desarrollo de una visita en el domicilio fiscal podrán levantarse en las oficinas de las autoridades fiscales. En este caso se deberá notificar previamente esta circunstancia a la persona con quien se entiende la diligencia, excepto en el supuesto de que el visitado hubiere desaparecido del domicilio fiscal durante el desarrollo de la visita.
- VI. Si en el cierre del acta final de la visita no estuviere presente el visitado o su representante, se le dejará citatorio para que esté presente a una hora determinada del día siguiente, si no se presentare, el acta final se levantará ante quien estuviere presente en el lugar visitado; en ese momento cualquiera de los visitadores que haya intervenido en la visita, el visitado o la persona con quien se entiende la diligencia y los testigos firmarán el acta de la que se dejará copia al visitado. Si el visitado, la persona con quien se entendió la diligencia o los testigos no comparecen a firmar el acta, se niegan a firmarla, o el visitado o la persona con quien se entendió la diligencia se niegan a aceptar copia del acta, dicha circunstancia se asentará en la propia acta sin que esto afecte la validez y valor probatorio de la misma.
- VII. Las actas parciales se entenderá que forman parte integrante del acta final de la visita aunque no se señale así expresamente.
- VIII. Cuando de la revisión de las actas de visita y demás documentación vinculada a éstas, se observe que el procedimiento no se ajustó a las normas aplicables, que pudieran afectar la legalidad de la determinación del crédito fiscal, la autoridad podrá de oficio, por una sola vez, reponer el procedimiento, a partir de la violación formal cometida.

Lo señalado en la fracción anterior, será sin perjuicio de la responsabilidad en que pueda incurrir el servidor público que motivó la violación.

El numeral 46-A del citado precepto legal, establece que las autoridades fiscales deberán concluir la visita que se desarrolle en el domicilio fiscal de los contribuyentes o la revisión de la contabilidad dentro de un plazo máximo de doce meses contado a partir de que se notifique a los contribuyentes el inicio de las facultades de comprobación.

En el artículo antes citado, segundo párrafo, se establece que plazo de los doce meses para concluir la visita domiciliaria y la revisión de gabinete se suspenderá en los siguientes casos:

- I. Huelga, a partir de que se suspenda temporalmente el trabajo y hasta que termine la huelga.
- II. Fallecimiento del contribuyente, hasta en tanto se designe al representante legal de la sucesión.
- III. Cuando el contribuyente desocupe su domicilio fiscal sin haber presentado el aviso de cambio correspondiente o cuando no se le localice en el que haya señalado, hasta que se le localice.
- IV. Cuando el contribuyente no atienda el requerimiento de datos, informes o documentos solicitados por las autoridades fiscales para verificar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, durante el periodo que transcurra entre el día del vencimiento del plazo otorgado en el requerimiento y hasta el día en que conteste o atienda el requerimiento, sin que la suspensión pueda exceder de seis meses. En el caso de dos o más solicitudes de información, se sumarán los distintos periodos de suspensión y en ningún caso el periodo de suspensión podrá exceder de un año.
- V. Cuando de la revisión de las actas de visita y demás documentación vinculada a éstas, se observe que el procedimiento no se ajustó a las normas aplicables, que pudieran afectar la legalidad de la determinación del crédito fiscal, la autoridad podrá de oficio, por una sola vez, reponer el procedimiento, a partir de la violación formal cometida. el plazo se

suspenderá a partir de que la autoridad informe al contribuyente la reposición del procedimiento.

- VI. Cuando la autoridad se vea impedida para continuar el ejercicio de sus facultades de comprobación por caso fortuito o fuerza mayor, hasta que la causa desaparezca, lo cual se deberá publicar en el Diario Oficial de la Federación y en la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria.

Es importante señalar que el plazo también se suspenderá, si durante el periodo para concluir la visita domiciliaria o la revisión de la contabilidad del contribuyente en las oficinas de las propias autoridades, los contribuyentes interponen algún medio de defensa en el país o en el extranjero contra los actos o actividades que deriven del ejercicio de sus facultades de comprobación, dichos plazos se suspenderán desde la fecha en que se interpongan los citados medios de defensa hasta que se dicte resolución definitiva de los mismos.

De igual modo el Reglamento Interior del Instituto del Seguro Social en su artículo 73, fracción I otorgar a la Unidad de Fiscalización y Cobranza la facultad para:

“I. Establecer las políticas, normas, criterios y programas que deben seguir las unidades administrativas competentes, en las materias siguientes:

... j) Planeación, programación y realización de visitas domiciliarias, la corrección patronal, el dictamen sobre el cumplimiento de las obligaciones patronales ante el Instituto por contador público autorizado y la revisión, sin que medie visita domiciliaria, en términos de la Ley y demás disposiciones aplicables;”

De igual manera es importante señalar que las Subdelegaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social tiene la atribución para que dentro de la circunscripción territorial que les correspondan puedan ordenar y llevar acabo visitas domiciliarias a los patrones, de conformidad con el numeral 150, fracción XII del Reglamento en comento, como se cita a continuación:



“Son atribuciones de las subdelegaciones, dentro de su circunscripción territorial:  
... XII. Ordenar y llevar a cabo, con el personal que en cada caso designe, las visitas domiciliarias que considere necesarias, y requerir la exhibición de libros y documentos, a fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de la Ley y sus reglamentos;”

El Instituto Mexicano del Seguro Social elaboró un “*Procedimiento y estrategias para el Desarrollo de Visitas Domiciliarias a Renglones Específicos*”, con la finalidad de Proporcionar a las áreas operativas las políticas y actividades que regulen el procedimiento y estrategias para el desahogo de las visitas domiciliarias a renglones específicos, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Código Fiscal de la Federación, bajo un marco de legalidad, que permita validar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, con el propósito de restituir los derechos de los trabajadores, determinar y cobrar las aportaciones de seguridad social omitidas y aplicar las sanciones correspondientes.

En el Procedimiento antes citado es de observancia obligatoria para las áreas operativas del Instituto Mexicano del Seguro Social, en particular las áreas de auditoría a patrones de las Subdelegaciones y Delegaciones, de conformidad con la circunscripción territorial prevista en el artículo 155 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social. El citado precepto establece las jurisdicciones del Instituto Mexicano del Seguro Social, para la presente investigación únicamente se mencionarán los límites jurisdiccionales de la Delegación del Estado de Guerrero, lugar de donde se recabaron muestras, datos y graficas con la información fiscal en materia de previsión social, estado que tiene la siguiente circunscripción territorial:

“Las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas para Cobros del Instituto ejercerán las facultades que les confieren la Ley, sus reglamentos, y los acuerdos del Consejo Técnico, dentro de la circunscripción territorial siguiente:

“ ... XI. Delegación Estatal Guerrero. Jurisdicción: Estado de Guerrero.

a) Subdelegación y Oficina para Cobros del Instituto Mexicano del Seguro Social:  
Acapulco.

Jurisdicción: Los Municipios de Acapulco de Juárez, Ajuchitlán del Progreso, Atoyac de Álvarez, Ayutla de los Libres, Azoyú, Benito Juárez, Cochoapa el Grande, Copala, Copalillo, Copanatoyac, Coyuca de Benítez, Cuajinicuilapa, Cuautepec, Florencio Villarreal, Igualapa, José Joaquín de Herrera, Juchitán, Marquelia, Ometepec, San Luis Acatlán, San Marcos, Tecoaapa, Tecpan de Galeana, Tlacoachistlahuaca y Xochistlahuaca.

b) Subdelegación y Oficina para Cobros del Instituto Mexicano del Seguro Social:  
Chilpancingo.

Jurisdicción: Los Municipios de Acatepec, Ahuacuotzingo, Alcozauca de Guerrero, Atlamajalcingo del Monte, Atlixac, Cualác, Chilapa de Álvarez, Chilpancingo de los Bravo, Eduardo Neri, Huamuxtitlán, Iliatenco, Juan R. Escudero, Leonardo Bravo, Malinaltepec, Mártir de Cuilapan, Metlatónoc, Mochitlán, Olinalá, Quechultenango, Tixtla de Guerrero, Tlacoapa, Tlaxiataquilla de Maldonado, Tlapa de Comonfort, Xalpatláhuac, Xochihuehuetlán, Zapotitlán Tablas y Zitlala.

c) Subdelegación y Oficina para Cobros del Instituto Mexicano del Seguro Social:  
Iguala.

Jurisdicción: Los Municipios de Alpoyecá, Apaxtla, Arcelia, Atenango del Río, Buenavista de Cuellar, Cocula, Coyuca de Catalán, Cuetzala del Progreso, Cutzamala de Pinzón, General Canuto A. Neri, General Heliodoro Castillo, Huitzuc de los Figueroa, Iguala de la Independencia, Ixcateopan de Cuauhtémoc, Pedro Ascencio Alquisiras, Pilcaya, Pungarabato, San Miguel

Totolapan, Taxco de Alarcón, Teloloapan, Tepecoacuilco de Trujano, Tetipac, Tlalchapa, Tlapehuala y Zirándaro.

d)Subdelegación y Oficina para Cobros del Instituto Mexicano del Seguro Social: Zihuatanejo.

Jurisdicción: Los Municipios de Coahuayutla de José María Izazaga, José Azueta, La Unión de Isidoro Montes de Oca y Petatlán.”

En el Procedimiento y estrategias para el Desarrollo de Visitas Domiciliarias a Renglones Específicos, antes citado establece que:

“... durante el desarrollo de una visita domiciliaria el visitador obtendrá información contable y fiscal que le haya proporcionado el patrón visitado. Con la misma Elaborará los papeles de trabajo, que sustente los resultados de las pruebas desarrolladas para el desahogo del objetivo de la visita, como lo es la prueba selectiva de trabajadores, turnándolos al jefe de la Oficina o supervisor, para su visto bueno”.

Este momento es de suma importancia ya que el visitador debe verificar la correcta integración de la previsión social en el salario base de cotización, el cual sirve como base para el cálculo de las cuotas obrero patronal del seguro social. Ya que en caso de una incorrecta integración esto representaría una diferencia en el pago de las cuotas obrero patronal a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Así mismo el Supervisor de la Oficina de Auditoria a Patrones revisa los resultados de las pruebas desarrolladas para el desahogo del objetivo de la visita, determinados por el personal visitador, valida u ordena complementar o modificar su determinación y los plasma en el formato “Planeación del desahogo del acto de fiscalización y control de acuerdos clave 9330-009-083”, regresa documentación al visitador. Este momento el

supervisor dará el visto bueno a los resultados que el visitador obtuvo en la visita domiciliaria hecha al patrón auditado.

Antes de levantar Acta final en el domicilio fiscal visitado, (en su caso en el día y hora señalados en el citatorio), cuando persistan las diferencias, el visitador deberá reiterar e informar al patrón visitado que antes de que se le notifique la resolución aún puede corregir su situación fiscal, con fundamento en los artículos 2 fracción XIII, y 14 de la Ley Federal de los Derechos del Contribuyente, como a continuación se citan respectivamente;

“Son derechos generales de los contribuyentes los siguientes:

... XIII. Derecho a corregir su situación fiscal con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación que lleven a cabo las autoridades fiscales.

Artículo 14.- Para los efectos de lo dispuesto en la fracción XIII del artículo 2o. de la presente Ley, los contribuyentes tendrán derecho a corregir su situación fiscal en las distintas contribuciones objeto de la revisión, mediante la presentación de la declaración normal o complementaria que, en su caso, corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el Código Fiscal de la Federación.

Los contribuyentes podrán corregir su situación fiscal a partir del momento en el que se dé inicio al ejercicio de las facultades de comprobación y hasta antes de que se les notifique la resolución que determine el monto de las contribuciones omitidas. El ejercicio de este derecho no está sujeto a autorización de la autoridad fiscal”.

Cuando el patrón no ejerza el derecho antes señalado, entonces el visitador elabora y turna al jefe de Oficina o supervisor la “Resolución determinativa de créditos fiscales de la visita domiciliaria clave 9330-009-034”, en la que determina y fija en cantidad liquida los conceptos de créditos fiscales no pagados, debiendo motivar y fundar en todos los casos la determinación de las bases de cotización y de las cuotas por las 5 ramas del Seguro Social omitidas o pagadas a gestión de autoridad (en el transcurso de la visita). La correcta motivación y fundamentación de la determinación de la previsión social en las bases de

cotización y de cuotas como ha quedado descrito, es la base para emitir resolución por las multas señaladas en el artículo 304 de la Ley del Seguro Social, que en su caso estén pendientes de pago, o por las infracciones previstas en el artículo 304-A de la misma Ley del Seguro Social.

Finalmente el visitador acude al domicilio fiscal a efecto de notificar “Resolución determinativa de créditos fiscales de la visita domiciliaria clave 9330-009-034” junto con la “Guía de orientación para el patrón notificado de el “Acta circunstanciada de hechos del asunto no diligenciado en la diligencia de notificación personal de resolución clave 9330-009-266”. Resguarda expediente de la visita.

### **3.1.3 Revisión del Dictamen del Contador Público Autorizado.**

En los términos del artículo 47 del Código Fiscal de la Federación, cuando derivado de una visita domiciliaria o revisión de gabinete por parte de una autoridad fiscal, el patrón opte por dictaminar sus estados financieros por contador público autorizado, la autoridad fiscal deberá concluir anticipadamente las visitas en los domicilios fiscales que hayan ordenado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable cuando a juicio de las autoridades fiscales la información proporcionada en los estados financieros dictaminados, así como la exhibición de los papeles de trabajo elaborados con motivo de la auditoria, además de la información que se considere pertinente para cerciorarse del correcto cumplimiento de las obligaciones fiscales, no sea suficiente para conocer la situación fiscal del contribuyente como lo estipula el artículo 52-A. Así mismo cuando la información solicitada no se presente dentro de los plazos de seis días tratándose de papeles de trabajo elaborados por motivo del dictamen y de quince día tratándose de documentación o relacionada con el dictamen, que se encuentre en poder del contribuyente tal como se encuentra establecido en el artículo 53-A. Igualmente cuando en el dictamen exista abstención de opinión, opinión negativa o salvedades, que tengan implicaciones fiscales, ni cuando el dictamen se presente fuera de los plazos previstos en el Código Fiscal de la Federación.

La Ley del Seguro Social en su numeral 251, fracción XXI, le confiere al Instituto Mexicano del Seguro Social la siguiente facultad:

“Revisar los dictámenes formulados por contadores públicos sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Ley y sus reglamentos, así como imponer a dichos contadores públicos, en su caso, las sanciones administrativas establecidas en el reglamento respectivo”.

Asimismo el precepto legal 170 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización (RACERF), establece la potestad del Instituto Mexicano del Seguro Social para revisar y comprobar el dictamen formulado por los contadores públicos autorizados, mismo que a la letra señala:

“Los dictámenes que formulen los contadores públicos autorizados con relación al cumplimiento de las obligaciones de la Ley y sus reglamentos se presumirán válidos, salvo prueba en contrario.

Las opiniones, interpretaciones o determinaciones contenidas en los dictámenes no obligan al Instituto, por lo que en cualquier tiempo, podrá ejercer sus facultades de revisión o comprobación para determinar y fijar en cantidad líquida las cuotas obrero patronales con base en los datos con que cuente de acuerdo a lo establecido en el artículo 39 C de la Ley, mismas que deberán pagarse en los términos del artículo 127 de este Reglamento.”

El artículo 39 C de la Ley del Seguro Social faculta a la Autoridad fiscal para poder determinar presuntivamente las cuotas obrero patronales por falta de pago oportuno, con base en los datos con que cuente en este caso particular con los datos contenidos en el dictamen. Del mismo modo el numeral 127 del Reglamento antes citado establece que las cédulas de liquidación emitidas por el Instituto por concepto de cuotas, deberán ser pagadas dentro de los quince días hábiles a aquel en que surta efectos su notificación, cubriéndose asimismo la actualización y los recargos, que en su caso procedan.

### ***3.1.3.1 Criterios para iniciar la revisión del dictamen.***

Es menester expresar que las subdelegaciones podrán iniciar la revisión de los dictámenes cuando se cuenten con los elementos o indicios de irregularidad fehaciente, de conformidad con ciertos criterios establecidos en el Manual de Organización de la Dirección de Incorporación y Recaudación, registrado y validado el 13 de abril del 2015, se establecen en su numeral 5; *“Las Estrategias para la Revisión del Dictamen”*

Para realizar las propuestas de revisión de dictámenes deberán verificarse que se cuenta con elementos o indicios de irregularidades fehacientes determinados, ya sea que estos se deriven de:

- a) Diversos subprogramas de fiscalización generados por la Unidad de Fiscalización y Cobranza (UFC) o la Unidad de Servicios Estratégicos (USE).
- b) La cedula de Riesgo e Información Integral del Patrón (CRIIP)
- c) Los elementos con que cuentan las subdelegaciones para determinar irregularidades u omisiones, que de manera enunciativa y no limitativa, pueden ser:
  - Información de fuentes internas
  - Información de fuentes externas, consolidadas a partir del intercambio de información con otras autoridades
  - Modificación al marco normativo
  - Información de terceros
  - Denuncias de los trabajadores, sus beneficiarios o representantes mediante escrito libre, de manera presencial, a través de medios electrónicos o por vía telefónica, registradas para su control y seguimiento, y que cuente con soporte documental
  - Revisiones con diferencias de ejercicios anteriores.

Por elemento de irregularidad fehaciente deberá entenderse aquel caso en el que exista un alto índice de certeza de evasión patronal, de riesgo por subcontratación, omisión total de cuotas obrero patronales, indebida integración del salario u otros elementos que permitan inferir que el acto será efectivo conforme con el antecedente de programación.

Además de revisar los elementos o indicios de irregularidad fehaciente, previo a iniciar la revisión del dictamen, se debe valorar los siguientes pagos de efectivo por conceptos de previsión social, tales como:

- a) Alimentos
- b) Habitación no integradas al salario base de cotización
- c) Ayudas de educación
- d) Ayudas deportes
- e) Gastos médicos
- f) Útiles escolares
- g) Apoyo para anteojos
- h) Transporte
- i) Premios por puntualidad

Para la validación de una propuesta, también deberá considerarse lo siguiente:

- La capacidad operativa disponible en la Subdelegación
- Las cargas de trabajo por auditor
- La atención a revisiones en proceso de rezago
- Las condiciones geográficas del domicilio de las Subdelegaciones

Las propuestas se priorizan de acuerdo con las reglas parametrizables que sean definidas, las cuales se agrupan en segmentos de acuerdo con el tipo de antecedentes o presunción de omisión, conforme a lo siguiente:

- a) Presuntiva de evasión: Agrupa las propuestas de casos en los que existe un posible incumplimiento de los patrones o sujetos obligados, en sus obligaciones en materia de seguridad social, independientemente de que se conozcan o no la existencia de un monto determinado o presunción de evasión
- b) Incidencia de movimientos Afiliatorios: Agrupa a aquellas propuestas de fiscalización que como resultado del análisis de información, arroje patrones con un comportamiento clasificado *atípico*<sup>26</sup>, así como su presencia recurrente en los

---

<sup>26</sup> “adj. Que por sus caracteres se aparta de los modelos representativos o de los tipos conocidos; definición proporcionada por el Diccionario de Real Academia Española <http://dle.rae.es/?id=4Fgq5fk>.



procesos de selección de actos de fiscalización, considerando la calificación que reciba el patrón como resultado de la aplicación de las reglas del modelo de riesgo de evasión fiscal

- c) Casos estratégicos: Propuestas de fiscalización originarias a nivel central, catalogadas con esta clasificación por el comité central de programación, las cuales serán de emisión y ejecución prioritaria. Incluyen aquellas propuestas de fiscalización que correspondan a empresas clasificadas como grandes patrones.

### ***3.1.3.2 Estrategias generales para la revisión del Dictamen del Contador Público Autorizado.***

De acuerdo con el Manual de estrategias para la revisión del Dictamen se establecen las siguientes estrategias de revisión a fin de identificar de manera cronológica y ordenada la información contenida en el Dictamen:

- Los actos para la revisión del dictamen de contador público autorizado deberán apearse estrictamente a las disposiciones contenidas en la Ley del Seguro Social, el Código Fiscal de la Federación, el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación, Recaudación y Fiscalización, las presentes estrategias, los criterios normativos establecidos y demás disposiciones aplicables.
- Es responsabilidad del Jefe de Servicios de Afiliación y Cobranza, del Jefe de Supervisión, del Delegado y del Jefe de Departamento, transmitir adecuadamente estas estrategias al personal operativo a su cargo y vigilar su estricta aplicación, así como coordinarse entre sí, en el ámbito de su competencia, cuando los asuntos a su cargo requieran la atención conjunta con otras unidades administrativas.
- El personal de las Jefaturas de Servicios de Afiliación y Cobranza y de las Subdelegaciones deberán utilizar los formatos de oficios, reportes, informes, cédulas y demás documentos establecidos en estas estrategias.

- El Auditor deberá generar sus papeles de trabajo en los plazos y formatos establecidos en estas estrategias, para reflejar de manera clara y concreta el análisis de la documentación, así como las propuestas, opiniones y conclusiones. Todos los documentos de trabajo deberán estar debidamente validados por el Jefe de Departamento y el Jefe de Oficina.
- Los oficios y documentos que las Subdelegaciones requieran presentar o deban enviar a las áreas normativas competentes en términos de estas estrategias, deberán ser remitidos por conducto del Titular de la Subdelegación o el Jefe de Departamento, previa revisión y validación correspondiente, en los plazos y a través de los medios establecidos.
- El Jefe del Departamento será responsable de que todos los documentos que se digitalicen y se le envíen a la Coordinación Normativa Competente sean copia fiel y exacta del original o documento fuente, ya que los mismos serán considerados para el análisis que realice dicha Coordinación, por lo que cualquier inconsistencia se sancionará en términos de las disposiciones aplicables.
- Todo oficio dirigido al contador público autorizado, al patrón o sujeto obligado deberá ser firmado por el Titular de la Delegación o Subdelegación y en su ausencia, pro el Jefe de Oficina para Cobros, de conformidad con lo establecido en los artículos 150 y 159 del Reglamento Interno del Instituto Mexicano del Seguro Social. Dichos oficios deberán contener la validación y rubrica del Jefe del Departamento o del Jefe de Oficina.
- La revisión de dictámenes de patrones o sujetos obligados que sean dependencias o entidades de la administración pública federal, del Distrito Federal, de las entidades federativas o de los municipios, se realizara exclusivamente por la Delegación competente, de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo 534/206, aprobado por el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social en la Sesión celebrada del 29 de noviembre del 2006 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el

18 de diciembre del mismo año, así como el Acuerdo AS1. HCT. 270208/34.R.DIR. aprobado por el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, en sesión celebrada el 27 de febrero de 2008 y publicado en el referido medio oficial del 28 de marzo de 2008. Para tales efectos, la Delegación podrá habilitar al personal de la Subdelegación que considere necesario.

- La representación del patrón, sujeto obligado o del contador público autorizado ante el Instituto se hará mediante escritura pública o carta poder firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas del otorgante y testigos del Auditor o personal del Departamento de Auditoría a Patrones, notario o fedatario público, acompañando copia de la identificación del patrón, sujetos obligado, contador público autorizado y representante legal, previo cotejo con su original, de conformidad con lo previsto en el artículo 19 del Código Fiscal de la Federación.
- Todos los plazos en estas estrategias serán contabilizados de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del Código Fiscal de la Federación.
- La revisión del dictamen deberá concluirse en un plazo máximo de 6 meses, contados a partir de la fecha de notificación del Oficio de requerimiento al contador público autorizado o del Oficio de requerimiento o representante legal, cuando el contador público autorizado no se haya localizado. Para cumplir con dicha responsabilidad, el jefe de Departamento deberá realizar las acciones para que el personal del Auditor cumpla con los plazos internos.
- Será responsabilidad del Jefe del Departamento de Supervisión y del Titular de la Subdelegación vigilar el estricto cumplimiento de los plazos establecidos en estas estrategias, con el fin de asegurar que el ejercicio de las facultades del Instituto se realicen durante los plazos legales.

### **3.1.4 Del censo o Inspección.**

En los términos del artículo 251, fracción XIII, el Instituto Mexicano del Seguro Social, está facultado para establecer procedimientos para el cobro de cuotas obrero patronales, el cual a la letra señala;

“El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

... XIII.\_ Establecer los procedimientos para la inscripción, cobro de cuotas y otorgamiento de prestaciones;”

Las subdelegaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social podrán ejercer sus facultades de comprobación, cuando se cuenten con los elementos o indicios de irregularidades fehacientes, de conformidad con los criterios del Manual de Organización de la Dirección de Incorporación y Recaudación, registrado y validado el 13 de abril del 2015.

Las presentes estrategias son de aplicación general y obligatoria para el personal de auditoría a patrones de las Jefaturas de Servicios de Afiliación y Cobranza de las Delegaciones y de las Subdelegaciones; así como de la Unidad de Servicios Estratégicos, la Coordinación de Corrección y Dictamen, la Coordinación de Control de Obligaciones y la Coordinación de Asistencia Legal del Instituto Mexicano del Seguro Social.

De acuerdo con el Manual de Organización de la Dirección de Incorporación y Recaudación, por elemento de irregularidad fehaciente deberá entenderse:

“Aquel caso en el que exista un alto índice de certeza de evasión patronal, de riesgo de subcontratación, omisión total de cuotas obrero patronales, indebida integración del salario u otros elementos que permitan inferir que el acto será efectivo conforme con el antecedente de programación”

El manual en comento del numeral 5.16 al 5.22, se establecen los criterios que considera el Instituto Mexicano del Seguro Social, para iniciar facultades de comprobación a los patrones en materia de previsión social de los cuales citaremos algunos de ellos a continuación:

- Cuando se detecten que el salario base de cotización de los trabajadores no ha tenido aumentos en los últimos años de cotización.
- Información de fuentes externas, consolidadas a partir del intercambio de información con otras autoridades, tales como el Servicio de Administración Tributaria, con quien intercambiaría información sobre las prestaciones laborales proporcionadas a los trabajadores, tales como previsión social.

De acuerdo al Manual de Procedimiento y estrategias para el Desarrollo de Visitas Domiciliarias a renglones Específicos 9330-003-0040, cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social lleve a cabo una visita domiciliaria a un patrón con la finalidad de verificar el correcto calculo y pago de las cuotas obrero patronales, el visitador podrá realizar una entrevista o censo a los trabajadores de la empresa, con el objeto de verificar la información proporcionada por el patrón, como se cita a continuación.

“... 4.15 Entrevista a trabajadores: Acción de cuestionar directamente a los trabajadores, con el fin de obtener evidencia respecto a su afiliación ante el Seguro Social, salario, fecha de ingreso y prestaciones otorgadas por el patrón visitado, mismas que se hacen constar en formato, las cuales permitirán ser cotejadas con la documentación e información presentada por el patrón”.

Este procedimiento es clave en la visita domiciliaria, ya que le proporciona al visitador información contundente a través de las entrevistas realizadas a los trabajadores; cuando la visita domiciliaria es con la finalidad de revisar la correcta integración de la previsión social en el salario base de cotización. El visitador cuestionará a los trabajadores con algunas de las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es tu salario diario?
- ¿Recibes alguna prestación adicional a tu salario?
- ¿Recibes ayuda para alimentos?
- ¿Recibes ayuda de transporte?
- ¿Recibes algún tipo de beca económica?
- ¿Tu patrón te proporciona instrumentos de trabajo para que desarrolles tus actividades laborales?

Las preguntas antes señaladas no son limitativas sino meramente enunciativas, dado que en desarrollo de una visita domiciliaria el visitador podrá utilizar algunas otras interrogantes, con la finalidad de obtener información que le ayude a detectar una incorrecta integración de la previsión social en el salario base de cotización.

El procedimiento del censo o inspección a trabajadores no se encuentra tipificado en la Ley del Seguro Social ni en sus respectivos Reglamentos en materia de seguridad social. Sin embargo en el desarrollo de una visita domiciliaria a un patrón el visitador podrá entrevistar a los trabajadores, con la finalidad de verificar que los mismos estén dados de alta, cotejar su salario base de cotización sea integrado con las prestaciones efectivamente recibidas, así comprobar que los mismos no hayan sufrido algún tipo de riesgo de trabajo, así como otras circunstancias acorde con el tipo de visita domiciliaria que se esté desarrollando en el domicilio del patrón. Por este medio el Instituto tendrá la oportunidad de corroborar que la información que proporcione el patrón sea veraz.

### **3.1.5 Dar fe y legalidad a los trabajadores que solicitan su inscripción y comunican sus modificaciones salariales.**

En los términos del artículo 18 de la Ley del Seguro Social, los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto Mexicano del Seguro Social su inscripción así como sus modificaciones de salarios, para ello deberá presentar la documentación que acredite la relación laboral, el periodo laborado y los salarios percibidos.

El Instituto Mexicano del Seguro Social en el ejercicio de sus facultades conferidas en la Ley del Seguro Social, inscribirá y precisará el salario base de cotización de los trabajadores que lo soliciten y presenten los elementos que comprueben dicha relación laboral y salario percibido, dicha potestad se encuentra regulada en el artículo 251, fracción X de la citada ley, como se cita a continuación;

“El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

... X. Registrar a los patrones y demás sujetos obligados, inscribir a los trabajadores asalariados y precisar su base de cotización aun sin previa gestión de los interesados

y a los trabajadores independientes a su solicitud, sin que ello libere a los obligados de las responsabilidades y sanciones por infracciones en que hubiesen incurrido”

Asimismo el numeral 71, del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, establece lo siguiente:

“Cuando al trabajador por incumplimiento del patrón de la obligación de inscribirlo o reportar los salarios realmente percibidos, no se le otorguen, o se vean disminuidas en su cuantía, las prestaciones en dinero o en especie, podrá acudir ante el Instituto a demostrar, a través de los medios de prueba con los que cuente, la relación laboral o los salarios realmente percibidos, quedando a juicio del Instituto la valoración y, en su caso, la comprobación de dichos supuestos para el otorgamiento de sus prestaciones conforme a la Ley y este Reglamento”

Es menester señalar que lo anterior no libera a los patrones del incumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieren incurrido.

Del mismo modo el Instituto Mexicano del Seguro Social elaboro el “Manual de Organización de la Dirección de Incorporación y Recaudación”, el cual tiene por objeto establecer las estrategias y actividades a seguir para el ejercicio de sus facultades de comprobación establecidas en el artículo 251, fracciones X, XVIII, XXI, XXVIII de la Ley del Seguro Social.

Las presentes estrategias son de aplicación general y obligatoria para el personal de auditoría a patrones de las Jefaturas de Servicios de Afiliación y Cobranza de las Delegaciones y de las Subdelegaciones; así como de la Unidad de Servicios Estratégicos, la Coordinación de Corrección y Dictamen, la Coordinación de Control de Obligaciones y la Coordinación de Asistencia Legal del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En el manual antes aludido se establecen algunos criterios del Instituto Mexicano del Seguro Social para iniciar facultades de comprobación a los patrones, en el cual descarta el siguiente;

“Denuncias de los trabajadores, sus beneficiarios o representantes mediante escrito libre, de manera personal, a través de medios electrónicos o por vía telefónica, registradas para su control y seguimiento, y que cuenten con soporte documental”

Las denuncias realizadas por los trabajadores que soliciten su alta en el Instituto, o la modificación de su salario base de cotización debido que los mismos reciben prestaciones de previsión social las cuales no son integradas a su salario base de cotización, que cuente con los elementos que demuestren la relación patrón-trabajador, serán objeto de afiliación y modificación de su salario. Además dichas denuncias sirven como base para que la Autoridad ejerza sus facultades de comprobación a dichos los patrones, de forma tal que el Instituto cuente con la información suficiente para poder solicitarle a los patrones que corrijan su situación fiscal o sancionarlos en caso de no corregirse.

### **3.2. Aplicación de la Ley del Seguro Social y los Criterios Administrativos en la integración de las prestaciones de previsión social al salario base de cotización**

El Instituto Mexicano del Seguro Social en el ejercicio de sus facultades de comprobación sobre la correcta integración del Salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales, tomará como base fundamental el artículo 27 de la Ley del Seguro Social vigente, mismo que establece que prestaciones adicionales a la cuota diaria son integrantes y cuáles no, así mismo establece el límite máximo de algunas prestaciones de previsión social para no ser consideradas como integrantes.

Comenzaremos con el análisis del numeral 27 de la ley antes citada, mismo que a la letra establece:

“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”:

El primer párrafo del precepto legal citado, establece como integrante del salario base de cotización todas las prestaciones que el trabajador reciba por su trabajo, sin embargo algunas se excluyen, siempre y cuando caigan en algunos de los supuestos establecidos en las fracciones siguientes:



- X.** Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- XI.** 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;
- XII.** 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;
- XIII.** 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;
- XIV.** 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;
- XV.** 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;
- XVI.** 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;
- XVII.** Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán

sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

**XVIII.** El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

En el penúltimo párrafo del artículo en comento, se establece como requisito para que los conceptos antes mencionados se excluyan como integrantes del salario base de cotización, estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Así mismo los conceptos como las despensas, premios por asistencia, puntualidad y el tiempo extra previstos en las fracciones VI, VII y IX respectivamente, cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social ejerza sus facultades de comprobación, lo hará a través de su Departamento de Auditoría a Patrones quien deberá verificar la correcta integración del salario base de cotización de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social, algún convenio celebrado por el Instituto y patrones y Criterios Normativos vigentes emitidos por el Honorable Consejo Técnico.

En el caso que las diferencias detectadas sean por concepto de integración al salario base de cotización, el auditor deberá verificar que las prestaciones fijas se incluyan en el factor de integración o como otro concepto fijo y respecto de las percepciones variables, su integración o exclusión del salario base de cotización conforme con el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

Con fundamento en lo establecido en los artículos 2, fracción V, 3, fracción II, inciso c), 5, 6, fracción II, y 71 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social y en relación con el 35 del Código Fiscal de la Federación<sup>27</sup>, se otorga a la Dirección de Incorporación y Recaudación del Instituto la facultad de dictar y establecer lineamientos,

---

<sup>27</sup> De acuerdo con el numeral 35, del Código Fiscal de la Federación; 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.

disposiciones y criterios normativos en materia de incorporación, fiscalización y recaudación que serán de observancia general y obligatoria para las áreas operativas del Instituto.

Cabe destacar que el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene como objetivo consolidar la transparencia en cada uno de sus procesos internos, por tal motivo, la actualización de los Criterios emitidos por el H. Consejo Técnico, es llevada a cabo de manera mensual, con el propósito de otorgar una respuesta pronta y expedita a los solicitantes, así como garantizar la veracidad de la información requerida por la sociedad mexicana.

A continuación se presentan algunos criterios normativos en materia de integración de la previsión social al salario base de cotización, con el objeto de plasmar los principales criterios que establece el Instituto Mexicano del Seguro Social, para la correcta integración de la previsión social en salario base de cotización en la determinación de las cuotas obrero patronales:

01/2014. Cantidades de dinero pagadas entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas bajo cualquier concepto que pueda considerarse de previsión social, integran al salario base de cotización de conformidad con el primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

02/2014. Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas como alimentación o habitación, integran al salario base de cotización de conformidad con lo establecido en el primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

03/2014. Pagos a trabajadores registrados como indemnización por enfermedades o accidentes de trabajo no acontecidos, integran el salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.

04/2014. Cantidades de dinero entregadas en efectivo a los trabajadores o depositadas en sus cuentas personales o de nóminas, que no cumplan con los requisitos para Planes de pensiones establecidos por la comisión Nacional de

Sistema de Ahorro para el Retiro integran al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.

01/2015. Cantidades pagadas en efectivos o depositadas en la cuenta de los trabajadores por concepto de días de descanso semanal u obligatorio laborados, integran al salario base de cotización, de conformidad con el artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social.

El Auditor en el ejercicio de una visita domiciliaria, revisión de gabinete o revisión del dictamen emitido por contador público autorizado, deberá examinar los cálculos asentados en los papeles de trabajo que muestren la correcta integración de la previsión social al salario base de cotización, donde se muestre el análisis de los conceptos o rubros requeridos para aclaración que son objeto de revisión, y verificar que la documentación presentada corresponda a lo solicitado. Misma que deberá estar armonizada con lo establecido en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social y algunos de los criterios normativos en materia de integración salarial emitidos por el H. Consejo Técnico<sup>28</sup>

### **3.3 Principales irregularidades detectadas por la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco, en materia de la omisión de la integración de prestaciones de previsión social**

En las auditorías realizadas por la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco ha detectado que existen patrones que entregan en efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como algún concepto que pueda considerarse de previsión social, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para los fines sociales tales como alimentos, habitación, despensas a que se refieren los supuestos de exclusión establecido en las fracciones V, VI, del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

---

<sup>28</sup> En los términos del artículo 263 de la Ley del Seguro Social. El Consejo Técnico es el órgano de gobierno, representante legal y el administrador del Instituto y estará integrado hasta por doce miembros, correspondiendo designar cuatro de ellos a los representantes patronales en la Asamblea General, cuatro a los representantes de los trabajadores y cuatro a los representantes del Estado, con sus respectivos suplentes y el Ejecutivo Federal cuando lo estime conveniente, podrá disminuir a la mitad la representación estatal.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que la entrega de dinero a los trabajadores no permite identificar el destino que se le dará a los recursos y por tanto no se prueba la veracidad del concepto, toda vez que las prestaciones de este tipo no tienen un fin definido de manera que para evitar una entrega simulada, se considera que dicho destino debe comprobarse.

Esto es así ya que el dinero entregado implica un beneficio económico para el trabajador derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo) y su destino es indefinido, por tanto al tratarse de dinero en efectivo no es posible demostrar que efectivamente se actualizó el destino para fines sociales, en términos de lo establecido en el artículo 27 de la ley en comento, ya que lo único que se acredita es la entrega de dinero y la misma deriva de una relación laboral del patrón con el trabajador.

En este sentido, se estima necesario que compruebe que esos recursos fueron efectivamente destinados para los fines de previsión social establecidos en las fracciones antes citadas, es decir, que se acredite la existencia de la prestación, ya que no es suficiente que nominalmente se le considere un pago por concepto de previsión social, sin acreditar que efectivamente se destinó para la obtención de una prestación de esa naturaleza.

En este orden de ideas, las cantidades otorgadas por el patrón denominadas bajo supuesto concepto de previsión social, solo podrán excluirse del salario base de cotización en términos de lo previsto en las fracciones V y VI, del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, 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 entreguen 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

En caso de no acreditarse los supuestos y el destino mencionados, las cantidades de dinero entregadas a los trabajadores nominadas como un supuesto concepto de previsión social actualizan la hipótesis señaladas fracciones antes referidas, del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, por lo que deberán integrarse al salario base de cotización.

Asimismo el Instituto Mexicano del Seguro Social lleva a cabo cruces de información con otras autoridades fiscales, como el Servicio de Administración Tributaria (SAT), Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Con estos cruces se identifica a sectores y empresas que cometen abusos y prácticas agresivas de evasión en el pago de contribuciones de seguridad social, como deducir algunas prestaciones de previsión social tales como alimentos y habitación para el cálculo del Impuesto Sobre la Renta y no integrar dichas prestaciones al salario base de cotización.

### **3.3.1 Prestaciones de previsión social de alimentos y despensas; principales irregularidades detectadas en la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco.**

La Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco, ha detectado que existen patrones depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como prestaciones de previsión social tales como *alimentos y despensas* principalmente, mismas que no integran al salario base de cotización, sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para tales fines sociales. Como lo establece el artículo 27, primer párrafo, de la Ley del Seguro Social como se cita a continuación:

“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 cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo...”

La afirmación señalada con anterioridad quedó asentada en el **Criterio Normativo 02/2014**, que a la letra señala;

**“Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas como alimentación o habitación, integran al salario base de cotización de conformidad con lo establecido en el primer párrafo del citado artículo 27**

El Instituto Mexicano del Seguro Social ha detectado que existen patrones que entregan efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como **alimentos o habitación**<sup>29</sup>, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para la alimentación o habitación de los trabajadores.

Al respecto, la retención de 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 Ley del Seguro Social, en virtud de que dicha fracción debe entenderse como el otorgamiento de bienes en especie, por los cuales el trabajador realice un pago.

Lo anterior se considera una práctica indebida, ya que la entrega de dinero a los trabajadores implica un beneficio económico para los mismos derivado de la prestación de un servicio personal subordinado (trabajo) y no permite identificar el destino que se dará a los recursos, por lo que no es posible acreditar la veracidad del concepto y lo único que evidencia es la entrega de dinero que deriva de la relación laboral del patrón con el trabajador, la cual es integrable al salario en términos del primer párrafo del mencionado artículo 27.

Por lo anterior, las prestaciones etiquetadas como alimentación o habitación, únicamente podrán excluirse del salario base de cotización en términos de lo previsto en la fracción V, del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, si se acredita lo siguiente:

---

<sup>29</sup> Lo subrayado con negrita es nuestro

- 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 depósitos a la cuenta de los trabajadores, y
- c. Que se demuestre que los recursos erogados fueron efectivamente utilizados para los fines de alimentación o habitación.

En caso de no acreditarse los supuestos y el destino mencionados, las cantidades de dinero entregadas a los trabajadores nominadas como alimentación u hospedaje, actualizarán la hipótesis señalada por el primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, por lo que deberán integrarse al salario base de cotización.

De lo visto en los párrafos precedentes, se muestran dos informes derivados de una revisión de gabinete y visita domiciliaria realizada por la Subdelegación Acapulco, a patrones con domicilio fiscal en la ciudad de Acapulco de Juárez, cuya razón social se mantendrá de forma confidencial y reservada, ya que ese carácter le otorga la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, establecida en su artículo 13, fracción V, el cual a la letra señala;

“ ... Como información reservada podrá clasificarse aquella cuya difusión pueda:

**V.** Causar un serio perjuicio a las actividades de verificación del cumplimiento de las leyes, prevención o persecución de los delitos, la impartición de la justicia, la recaudación de las contribuciones, las operaciones de control migratorio, las estrategias procesales en procesos judiciales o administrativos mientras las resoluciones no causen estado.”



Con lo aludido en el párrafo anterior se muestra el primer caso detectado por medio de una revisión de gabinete a un patrón cuyo objeto social es; “prestar de Servicios de Seguridad y Vigilancia” actividad económica que desarrolla en principalmente en Acapulco de Juárez, Iguala, Chilpancingo, Zihuatanejo y Taxco municipios que forman parte del estado de Guerrero.

A continuación se presenta la tarjeta informativa que contiene un análisis del cumplimiento de las obligaciones patronales a cargo del patrón que nos ocupa:

“En seguimiento al correo electrónico de fecha 13 de mayo de 2016, asignado por control Unidad de Servicios Estratégicos (USE), mediante el cual informa que de las consultas realizadas por esa Coordinación al Sistema Integral de Seguimiento (SIS), se observó que el patrón, cuentan con antecedentes de fiscalización por ejercicios anteriores, los cuales muestran la Situación de Desahogo “Concluida – Liquidación”, por lo que se sugiere verificar los antecedentes que les dieron origen a dichos actos de fiscalización, así como los resultados obtenidos a fin de identificar si el patrón continúa presentando el mismo comportamiento y con el propósito de contar con mayores elementos de irregularidad, **se sugiere a esta Subdelegación**, realizar un análisis integral sobre el comportamiento del referido patrón, en materia de seguridad social, a efectos de poder programar actos más efectivos, apoyándose de elementos como pueden ser entre otros, que existan denuncias de trabajadores, **irregularidades determinadas en revisiones anteriores**, cruce de información con el Servicio de Administración Tributaria, contratación de trabajadores por honorarios que sean sujetos de aseguramiento y/o incorrecta integración del salario base de cotización. Al respecto le informo el siguiente análisis efectuado:

- 1.- Patrón enviado al Programa por Auditoría por Incumplimiento (PAI) por la oficina de corrección y Dictamen, por la omisión en la presentación del Dictamen por el Ejercicio de 2012.
- 2.- Por el Patrón Citado, existen denuncias por parte de trabajadores de alta y modificaciones de salario por el ejercicio de 2013.

3.- La revisión por el ejercicio de 2014, se emitió por el concepto de la no presentación del Dictamen, determinando por medio de dicha revisión una diferencia en el importe de Cuotas Obrero Patronales (COP) a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Derivado del análisis anterior, el departamento de Auditoría a patrones observó incidencias en el cumplimiento de las obligaciones patronales en los ejercicios 2012, 2013 y 2014; por razón la Autoridad ejerce sus facultades de comprobación por lo que emite un orden de revisión de gabinete al patrón con el objeto de revisar el ejercicio fiscal 2015.

En la revisión de gabinete el auditor revisó principalmente la integración del salario base de cotización que sirven como base del cálculo de las cuotas obrero patronales y detectó la siguiente inconsistencia:

- El patrón proporciona prestaciones de previsión social como “alimentos” sin embargo los mismos no se entregan de forma onerosa, tal como lo establece el artículo 27, fracción V de la Ley de Seguro Social.

El precepto legal antes aludido establece como requisito indispensable que los alimentos se entreguen de forma onerosa a los trabajadores, para que los mismos se excluyan como integrantes del salario base de cotización. La propia fracción explica lo que se debe entender *de forma onerosa*, que a la letra señala; “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”

Así mismo el término *oneroso* es definido por el diccionario jurídico como se cita a continuación: “Aquello que conlleva una contrapartida, una obligación de dar o hacer, en un sentido amplio lo contrario a gratuito”

En este sentido, el Diccionario de Economía define el vocablo *oneroso* de la siguiente manera: “Que supone una reciprocidad de prestaciones entre las partes”

Con las definiciones antes presentadas se concluye que los alimentos se excluirán como integrantes del salario base de cotización, siempre y cuando los trabajadores paguen por los

mismos el veinte por ciento del salario mínimo general de forma diaria, a esto la ley en comento lo considera *en forma onerosa*.

El cálculo citado en el párrafo anterior se muestra a continuación, con la finalidad de determinar la cantidad líquida que deben pagar el trabajador por concepto de *alimentos*:

**Tabla N° 15.** *Importe diario a pagar por el trabajador por concepto de alimentos.*

Salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, año 2015	\$ 70.10
Porcentaje	20%
<b>Importe diario que debe pagar el trabajador, para considerarse en forma onerosa.</b>	<b>\$14.02</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

En la auditoría realizada al patrón se identificó que los trabajadores pagaban únicamente \$ 8.00 por concepto de alimentos, teniendo derecho a recibir una comida y una bebida, generalmente agua. En concordancia con lo establecido en el artículo 27, fracción V, de la Ley del Seguro Social en comento el patrón auditado no otorgo los alimentos de forma onerosa por tal razón los mismos se integraran al salario base de cotización, tal como se estable en el artículo 27, primer párrafo de la Ley en comento.

De igual modo el artículo 32 de la Ley establece el supuesto de integración para los casos en que el trabajador recibe alimentación y/o habitación sin costo para él, al establecer cuáles serían los importes que se deberán integrar, no obstante lo anterior es importante mencionar que este supuesto que señala el artículo 32 menciona literalmente el caso en que el trabajador reciba alimentación y/o habitación "sin costo", pretendiendo posiblemente el legislador haber señalado en concordancia con la fracción V del artículo 27 que lo recibiera de manera "no onerosa", lo cual al parecer genera de manera estricta una laguna para los casos en que se otorgue alimentación y habitación y en efecto se cobre, pero que este cobro sea inferior al 20% del Salario Mínimo que rija al Distrito Federal, lo cual convertiría el

otorgamiento de dicha prestación en "no onerosa" y por lo tanto integrable, sin embargo no se menciona así, el artículo en cuestión señala lo siguiente:

“Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento”

Es primordial señalar que al respecto del concepto alimentación, relativo a su integración o no y en cuanto al importe que se debe cobrar al trabajador conforme a lo expresado en la Ley, existe un Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS que nos da una interpretación clara de estas disposiciones, al respecto transcribimos la fracción tercera del Acuerdo número 77/94 de fecha 9 de marzo de 1994.

“III. Alimentación.- La fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social exceptúa como conceptos integrantes del salario base de cotización la habitación y la alimentación cuando se entreguen en forma onerosa al trabajador, entendiéndose que tienen ese carácter las prestaciones citadas, cuando representan cada una de ellas, cuando menos, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal. Lo anterior significa que esta disposición que se refiere a un caso de excepción, debe aplicarse en forma estricta, en los términos que señala el artículo 9ºBIS de la propia LSS. En consecuencia, si el precepto no distingue respecto a cuántos alimentos deben otorgarse, el contenido de esta disposición no es otro que cuando se proporciona en forma onerosa la alimentación no integra salario y para que se entienda que tiene el carácter de onerosa la misma, el precio que debe pagar el trabajador por alimentos es de \$3.05 (tres pesos 05/100 M.N.) que equivale al 20% del SMGV. Al no distinguir la fracción V del artículo 32 de la Ley del Seguro Social respecto a este concepto, si debe comprender uno, dos o tres alimentos, es claro que la intención del legislador se refiere a la alimentación y simplemente indica que el costo de la misma, para el trabajador, debe ser por el importe ya mencionado, con independencia de que se proporcionen uno o tres alimentos. Basta con que se cobre como mínimo la suma indicada para que el concepto en cuestión

quede exceptuado de integración de salario. Por lo contrario, si el precio pagado por el trabajadores es inferior al porcentaje legal, esta prestación deberá considerarse como otorgada a título gratuito y bajo estos supuestos, la alimentación como concepto integrante de salario se encuentra regulada en el artículo 38 de la LSS, es decir, si la alimentación es gratuita, integra salario y en este caso, con base en lo dispuesto por los artículos 9° y 32 de la LSS, si se otorgan uno, dos o tres alimentos, el artículo 32 en forma clara establece que cada uno de ellos incrementará el salario base de cotización con un importe de 8.33% del salario real percibido por el trabajador, por lo que en caso de proporcionarse los tres alimentos, este concepto implicaría hasta un 25% del importe del salario percibido por el trabajador”

A continuación se presenta el cálculo correcto de integración de los *alimentos* al salario base de cotización en los términos con los artículos 27, primer párrafo y 32 de la Ley del Seguro social y al Acuerdo número 77/94 citado en el párrafo anterior:

**Tabla N° 16.** *Importe diario a integrar por concepto de alimentos*

Salario diario del trabajador	\$ 120.00
El patrón otorga 1 alimento al trabajador	8.33%
<b>Importe por concepto de alimentos integrante del salario base de cotización</b>	<b>\$ 9.99</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

Derivado del análisis de la auditoria llevada por la Subdelegación Acapulco, al patrón cuya actividad económica es prestar Servicios de Seguridad y Vigilancia y con domicilio fiscal en Acapulco de Juárez, la autoridad determino lo siguiente:

Se concluye que el patrón no ha integrado correctamente el salario base de cotización, ya que la prestación denominada “Alimentos” no se otorga de forma onerosa como lo establece el artículo 27, fracción V, de la Ley del Seguro Social, al no cumplirse ese requisito esta prestación de previsión social debe integrarse en su totalidad al salario base de cotización, es decir los \$9.99 que representan el 8.33% equivalente a un alimento,

porcentaje establecido en el artículo 32, de la ley en comento y de acuerdo a la interpretación del Acuerdo número 77/94 emitido por el H. Consejo Técnico.

Con el nuevo salario base cotización se realizan los cálculos de las cuotas obrero patronales y se determina un importe a cargo del patrón más las actualizaciones, recargos establecidos en el artículo 40-A de la ley, así como multa que equivale al 40% del monto de las cuotas omitidas, en los términos del artículo 304, primer párrafo de la presente ley.

El segundo caso que se presenta a continuación es una visita domiciliaria emitida a un patrón cuya actividad económica es "*prestar de servicios de limpieza*" y domicilio fiscal en la ciudad de Acapulco de Juárez. La visita domiciliaria estuvo a cargo del departamento de Auditoria a Patrones de la Oficina para Cobros de Acapulco, Delegación Estatal Guerrero del Instituto Mexicano del Seguro Social.

A continuación se presenta la tarjeta informativa que contiene un análisis del cumplimiento de las obligaciones patronales a cargo del patrón objeto de estudio:

“En seguimiento al correo electrónico de fecha 02 de junio del 2016, signado por control Unidad de Servicios Estratégicos (USE), mediante el cual informa que de las consultas realizadas por esa Coordinación al Sistema Integral de Seguimiento (SIS), se observó que el referido patrón, cuentan con antecedentes de fiscalización por ejercicios anteriores, los cuales muestran la Situación de Desahogo “Concluida – Liquidación”, por lo que se sugiere verificar los antecedentes que les dieron origen a dichos actos de fiscalización, así como los resultados obtenidos a fin de identificar si el patrón continua presentando el mismo comportamiento y con el propósito de contar con mayores elementos de irregularidad, **se sugiere a esta Subdelegación**, realizar un análisis integral sobre el comportamiento de dicho patrón, en materia de seguridad social, a efecto de poder programar actos más efectivos, apoyándose de elementos como pueden ser entre otros, que existan denuncias de trabajadores, **irregularidades determinadas en revisiones anteriores**, cruce de información con el SAT, contratación de trabajadores por honorarios que sean sujetos de aseguramiento y/o incorrecta integración del salario base de cotización, al respecto le informo el siguiente análisis efectuado:

- 1.- Patrón enviado al Programa por Auditoria por Incumplimiento (PAI) por la oficina de corrección y Dictamen, por la omisión en la presentación del Dictamen por el Ejercicio de 2012.
- 2.- La revisión por el ejercicio de 2013, se emitió por el concepto de la no presentación del Dictamen, determinando un por un importe de Cuotas obrero patronales que resultado bajo costo beneficio para esta Subdelegación.
- 3.- En la revisión Anterior solo se encontraron evidencias de una baja incorrecta integración de Salarios con el cruce del Servicios de Administración Tributaria (SAT), por un promedio de \$ 5.50 por trabajador.
- 4.- Por el Patrón Citado, existen denuncias por parte de trabajadores sobre sus altas y modificaciones de salario ya que los mismos perciben prestaciones de previsión social, por el ejercicio de 2014.
- 5.- En las revisiones anteriores se han localizado contratación de personal por honorarios y Asimilados a Salarios.

Del análisis antes señalado el departamento de Auditoria a patrones, observo un incumplimiento en obligación de la presentación del dictamen de cumplimiento en materia de seguridad social, así como incidencias en la integración del salario base de cotización resultado del cruce de información con el SAT; con este comportamiento atípico del patrón en los ejercicios 2012, 2013 y 2014. La Autoridad ejerce sus facultades de comprobación por lo que emite una orden de visita domiciliaria al patrón con el objeto de revisar el ejercicio fiscal 2015.

En la visita domiciliaria el auditor revisó la integración del salario base de cotización que sirven como base del cálculo de las cuotas obrero patronales y detecto la siguiente inconsistencia:

- El patrón proporciona prestaciones de previsión social como “despensas” sin embargo las mismas no se proporcionan en los términos del el artículo 27, fracción VI de la Ley de Seguro Social.

El precepto legal antes aludido, establece que el importe máximo de las despensas no debe ser mayor al cuarenta por ciento del salario mínimo general diario, para que las mismas estén exceptuadas de integrar al salario base de cotización; a continuación se transcribe a la letra dicho artículo;

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

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;”

Lo establecido en el artículo antes referido se muestra de manera didáctica a continuación:

**Tabla N° 17. Importe máximo a otorgar por concepto de despensas**

Salario mínimo general que rija en el Distrito Federal, año 2015	\$ 70.10
Porcentaje	40%
<b>Tope máximo por concepto “despensas”, para excluirse del salario base de cotización.</b>	<b>\$28.04</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

En la auditoría realizada al patrón se identificó que los trabajadores recibían de forma diaria \$35.00 por concepto de despensas, mismos que se pagan por medio de monederos electrónicos autorizados, para cumplir el requisito de deducibilidad establecido en el artículo 27, fracción XI, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, mismo que se transcribe a continuación:

“Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

XI. Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se otorguen en forma general en beneficio de todos los trabajadores. Tratándose de vales de despensa otorgados a los trabajadores, serán



deducibles siempre que su entrega se realice a través de los monederos electrónicos que al efecto autorice el Servicio de Administración Tributaria”

El patrón auditado dio cumplimiento a lo establecido en párrafo antes referido, por lo que pudo deducir el pago de la previsión social denominadas “*despensas*” para efectos del Impuestos Sobre la Renta. Sin embargo en los términos del artículo 27, fracción VI, de la Ley del Seguro Social el importe diario pagado por concepto de despensas excede el tope máximo establecido en dicho numeral, como se muestra en el siguiente esquema;

**Tabla N° 18.** *Importe excedente que integra al SBC.*

Importe por concepto de <i>despensas</i> pagado por el patrón	\$ 35.00
Tope máximo a pagar por concepto <i>despensas</i> , para excluir del salario base de cotización	28.04
<b>Importe excedente</b>	<b>\$ 6.96</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

El artículo 27, último párrafo de la citada ley prevé que cuando el importe de las despensas exceda el valor del 40% del salario mínimo general diarios la diferencia se integrará al salario base de cotización; dicho precepto legal se transcribe a continuación;

“... 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”

Derivado de la visita domiciliaria llevada a cabo por la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco, al patrón cuya actividad económica es “*prestar de servicios de limpieza*” y domicilio fiscal en el municipio de Acapulco. La autoridad determinó lo siguiente:

Se concluye que el patrón no ha integrado correctamente el salario base de cotización, ya que la prestación de previsión social denominada “*despensas*”, rebasa el tope máximo

del cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal en los términos del artículo 27, fracción VI, de la Ley del Seguro Social y el excedente de dicho importe, no se integró al salario base de cotización como lo establece el artículo en comento último párrafo; por lo que el patrón considero un salario base de cotización menor para el cálculo de las cuotas obrero patronales.

Por tal razón la autoridad en el ejercicio de sus facultades de comprobación, considero el excedente por concepto de *despensas* antes mencionado e integró el salario base de cotización de forma correcta, así mismo realizo los cálculos de las cuotas obrero patronales y se determinó un crédito fiscal cargo del patrón, el cual incluyo la diferencia de las cuotas obrero patronales, más las actualizaciones y recargos establecidos en el artículo 40-A de la ley, así como multa que equivale al 40% del monto de las cuotas omitidas, en los términos del artículo 304, primer párrafo de la presente ley.

#### **3.4 Presentación de informes estadísticos de las Auditorías realizadas por la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco**

La Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco, en el ejercicio de sus facultades comprobación realizó durante el ejercicio fiscal 2016 revisiones de gabinete, visita domiciliarias, revisión del dictamen del contador público autorizado, Inspecciones a los patrones, así como inscribir y modificar el salario de los trabajadores que denunciaron y presentaron la documentación que dio fe de la existencia relación patrón-trabajador , las citadas facultades se encuentran establecidas en el artículo 251, fracciones XXVIII, XVIII, XXI, y el artículo 18 de la Ley del Seguro Social, respectivamente.

Así mismo la autoridad tiene la facultad de fijar en cantidad líquida créditos fiscales por concepto de cuotas cuyo pago se hubiese omitido, aplicando en su caso, los datos con los que cuente y los que de acuerdo con sus experiencias permitan emitir dicho crédito, de conformidad con los artículos 12 y 18 del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado.

A continuación presenta el *análisis de la recaudación por método de fiscalización 2016* de la Subdelegación Acapulco, la cual forma parte de la circunscripción territorial de la Delegación Guerrero del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En el siguiente esquema se muestran el total de la recaudación durante el año 2016, de acuerdo con el tipo de método de fiscalización que utilizó la Subdelegación Acapulco, en el ejercicio de sus facultades de comprobación.

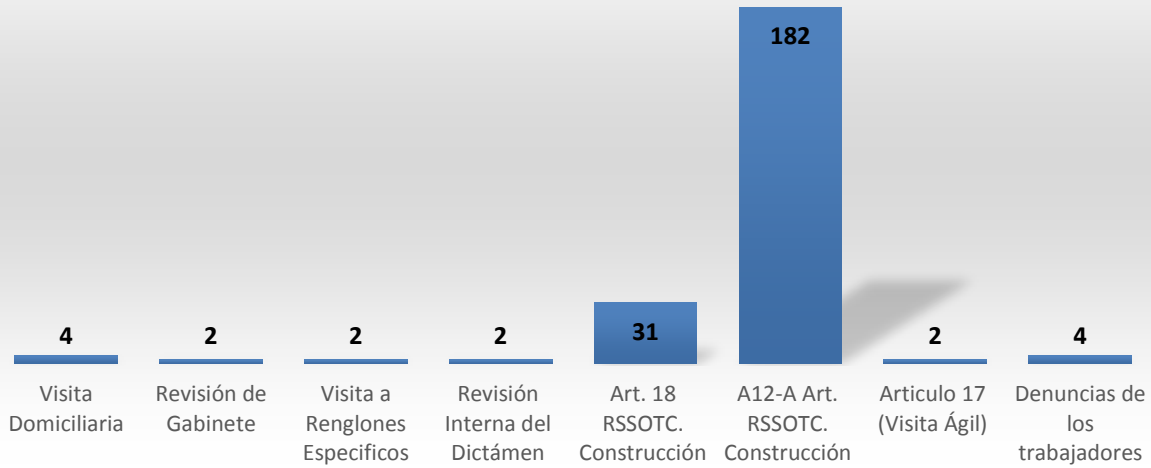
**Tabla 19.** *Actos de fiscalización por método de revisión de la Subdelegación del Instituto Mexicano del*

<b>MÉTODO</b>	<b>ACTOS DE FISCALIZACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE DE RECAUDACIÓN POR MÉTODO DE FISCALIZACIÓN</b>
Visita Domiciliaria	4	2%
Revisión de Gabinete	2	1%
Visita a Renglones Específicos	2	1%
Revisión Interna del Dictamen	2	1%
Art. 18 RSSOTC. Construcción	31	13%
A12y 12-A Art. RSSOTC. Construcción	182	79%
Artículo 17 (Visita Ágil)	2	1%
Denuncias de los trabajadores	4	2%
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>

Información proporcionada por la Subdelegación Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco

La gráfica siguiente muestra que la mayor cantidad de los actos de fiscalización fue para la industria de la construcción, en el cual la autoridad fiscal realizó 223 auditorías en los términos del artículo 18 del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado, seguido de las auditorías a la misma industria pero en los términos del artículo 12 del citado reglamento; en siguiente lugar se encuentran las visitas domiciliarias y las denuncias de los trabajadores, y finalmente en último lugar tenemos a la revisión de gabinete, visitas domiciliarias por renglones específicos, revisión interna del dictamen y la visita de inspección.

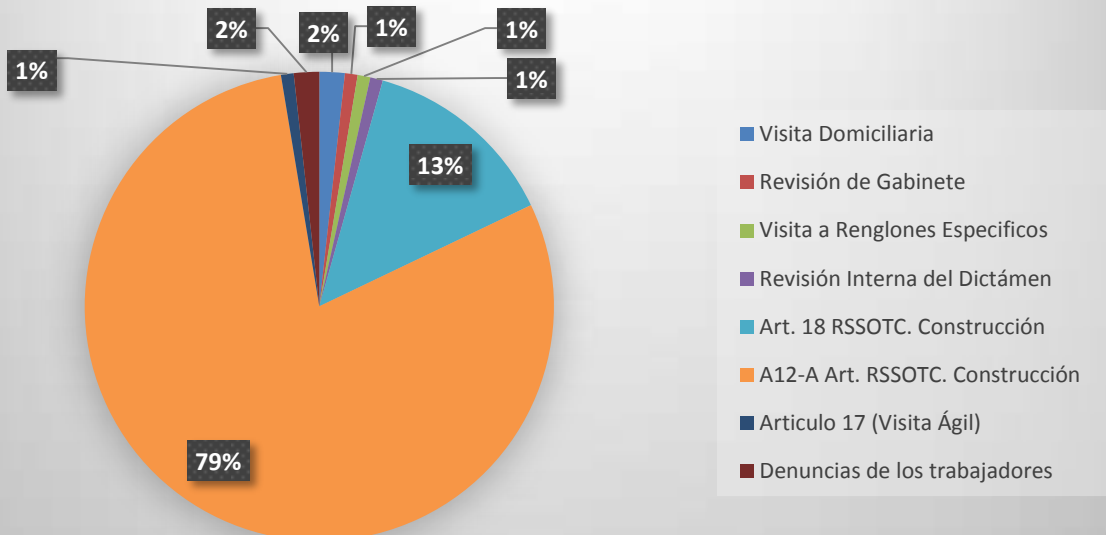
**Figura N° 1**  
**Actos de fiscalización 2016**  
**Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco**



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla N° 19.

Se presenta a continuación una gráfica de pastel que detalla el porcentaje de recaudación de cada uno de los métodos de fiscalización que utilizó la Subdelegación Acapulco en el ejercicio de sus facultades de comprobación durante el ejercicio fiscal 2016.

**Figura N°2**  
**Porcentaje de recaudación por método de fiscalización**  
**Subdelegación del Intituto Mexicano del Seguro Social Acapulco**



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla N° 19.

### 3.4.1 Estadísticas de las principales prestaciones de previsión no integradas al salario base de cotización.

La Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco en el ejercicio de sus facultades de revisión ha detectado que existen patrones que otorgan prestaciones de previsión social, con importes que exceden los límites establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social; mismas que no integran debidamente al Salario Base de Cotización.

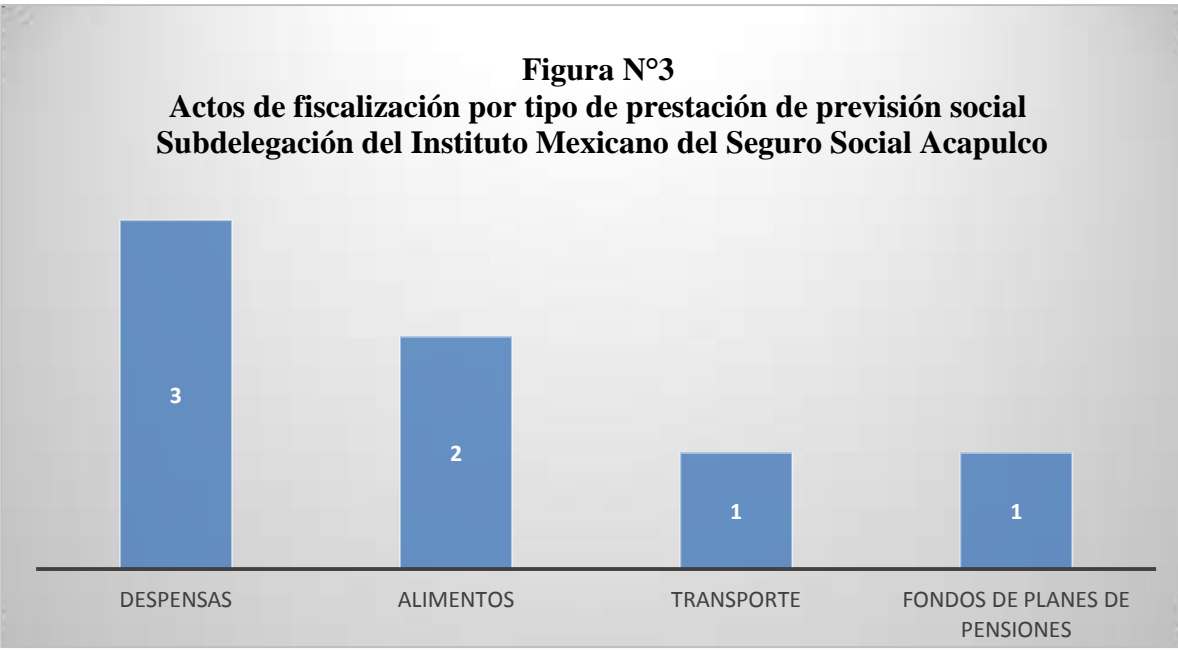
En el año 2016, las principales prestaciones de previsión social otorgadas por patrones a sus trabajadores, sin ser integradas al Salario Base de cotización debidamente fueron las que muestran en el siguiente esquema:

**Tabla 20.** Principales prestaciones de previsión social no integradas correctamente al salario base de cotización.

TIPO DE PRESTACIÓN DE PREVISIÓN SOCIAL	ACTOS DE FISCALIZACIÓN	PORCENTAJE DE RECAUDACIÓN POR MÉTODO DE FISCALIZACIÓN
Despensas	3	43%
Alimentos	2	29%
Transporte	1	14%
Fondos de planes de pensión	1	14%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

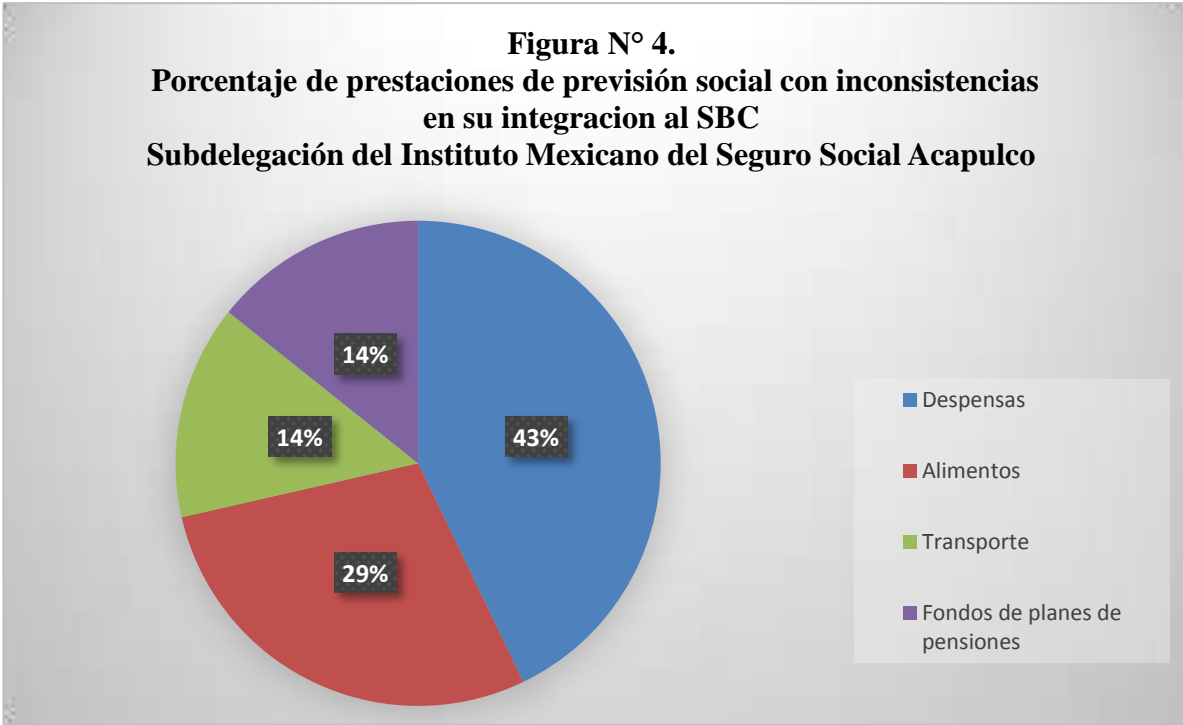
Información proporcionada por la Subdelegación Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco

A continuación se muestra la siguiente grafica que muestra de forma didactica que las *despensas* principalmente, seguido de los *alimentos* y finalmente el otorgamiento de transporte y becas educativas son el tipo de prestaciones de previsión social que presentan mayores errores de integración al salario base de cotización ha detectado la autoridad fiscal.



Fuente propia: Con sustento en las cantidades que se señalan en la Tabla 20

De igual forma presentamos el siguiente diagrama que muestra el porcentaje que representa cada una de las prestaciones de previsión social que presentaron errores en su integración del salario base de cotización.



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 20

La figura anterior muestra que en las auditorías realizadas por la Subdelegación Acapulco a los patrones de su jurisdicción, el mayor porcentaje de prestaciones de previsión social otorgadas es la *despensa*, seguido de los *alimentos*, y finalmente el *transporte y los fondos de planes de pensión*.

#### **3.4.2 Cuadro comparativo del año 2015 y 2016 de las principales inconsistencias detectadas en materia de previsión social.**

En el ejercicio sus las facultades de comprobación en materia integración de la previsión social al salario base de cotización, la Subdelegación Acapulco ha detectado la existencia de una práctica indebida de exclusión de la previsión social al salario base de cotización, cuando dichas prestaciones rebasan de los topes máximos establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

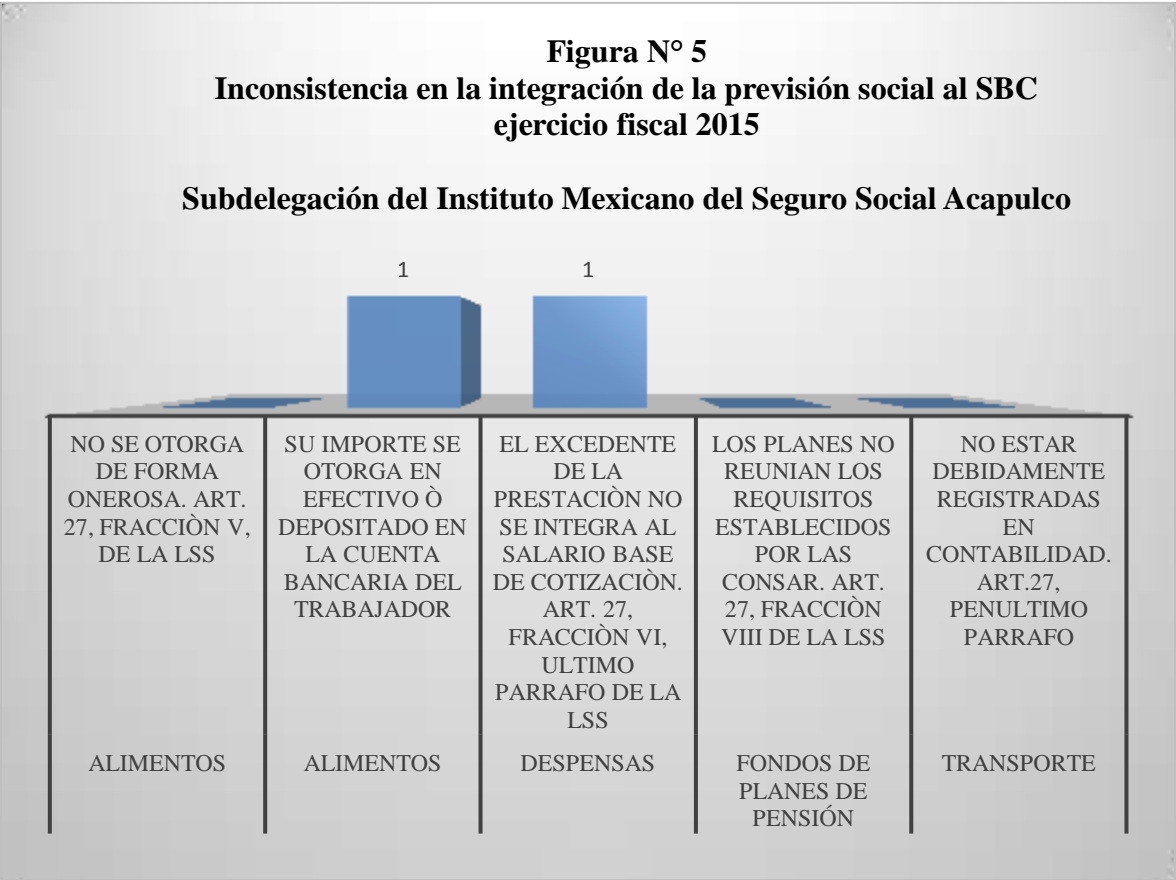
El cuadro comparativo que se presenta a continuación muestra las principales inconsistencias detectadas por la autoridad en materia de previsión social; se compara el ejercicio 2015 con el ejercicio 2016, con la finalidad de identificar cuáles son las prácticas indebidas que realizaron los patrones, en estos dos ejercicios fiscales.

**Tabla 21.** Cuadro Comparativo del año 2015 y 2016, por el tipo de inconsistencias en la integración de la previsión al Salario Base de Cotización.

EJERCICIO FISCAL 2015			EJERCICIO FISCAL 2016		
Prestación de previsión social	Tipo de inconsistencia en la integración al salario base de cotización	Inconsistencia en la integración al salario base de cotización	Prestación de previsión social	Tipo de inconsistencia en la integración al salario base de cotización	Inconsistencia en la integración al salario base de cotización
Alimentos	No se otorga de forma onerosa. Art. 27, fracción V, de la LSS	0	Alimentos	No se otorga de forma onerosa. Art. 27, fracción V, de la LSS	1
Alimentos	Su importe se otorga en efectivo ò depositado en la cuenta bancaria del trabajador	1	Alimentos	Su importe se otorga en efectivo ò depositado en la cuenta bancaria del trabajador	1
Despensas	El excedente de la prestación no se integra al salario base de cotización. Art. 27, fracción VI, último párrafo de la LSS	1	Despensas	El excedente de la prestación no se integra al salario base de cotización. Art. 27, fracción VI, último párrafo de la LSS	3
Fondos de planes de pensión	Los planes no reunían los requisitos establecidos por las CONSAR. Art. 27, fracción VIII de la LSS	0	Fondos de planes de pensión	Los planes no reunían los requisitos establecidos por las CONSAR. Art. 27, fracción VIII de la LSS	1
Transporte	No estar debidamente registradas en contabilidad. Art.27, penúltimo párrafo	0	Transporte	No estar debidamente registradas en contabilidad. Art.27, penúltimo párrafo de la LSS.	1
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>TOTAL</b>		<b>7</b>



En el cuadro anterior se observa que durante el año 2016 los patrones auditados otorgaron un mayor número de prestaciones de previsión social, sin embargo las mismas presentaron errores en su integración al salario base de cotización en comparación en comparación con el año 2015.



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 21

La grafica anterior muestra que en año 2015, en las auditorías realizadas por la Subdelegación Acapulco, los patrones auditados únicamente otorgaron *Alimentos* y *despensas* como prestaciones de previsión social a sus trabajadores y sus principales errores de integración fueron por no otorgarlos de forma onerosa los alimentos y en el caso de las despensas por no integrar el importe excedente del cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

**Figura N° 6**  
**Inconsistencia en la integración de la previsión social al SBC**  
**ejercicio fiscal 2016**  
**Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco**



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 21

La grafica anterior muestra que en año 2016, en las auditorías realizadas por la Subdelegación Acapulco, los patrones auditados otorgaron un mayor número de prestaciones en comparación con los patrones auditados en el año 2015 (grafica 4). En 2016 se otorgaron *Alimentos, despensas, fondos de planes de pensión y transporte* como prestaciones de previsión social a sus trabajadores y sus principales errores de integración fueron en el caso de los alimentos; no otorgarlos de forma onerosa y rebasar el tope del veinte por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Así mismo las despensas por no integrar el importe excedente del cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Los fondos de pensiones debieron integrar al SBC ya que los mismo no cumplían con los requisitos establecidos por la CONSAR y finalmente el trasporte presento errores de integración ya que el mismo en el momento de la revisión no estaba registrado en contabilidad en los términos el artículo 27, penúltimo párrafo de la Ley del Seguro Social.

### 3.5 Conclusiones

La facultad de comprobación de las autoridades fiscales tiene su fundamento constitucional en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, numeral que les otorga “... *el poder de practicar visitas domiciliarias y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose en estos casos, a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos*”. De igual forma el Código Fiscal de la Federación en sus numerales 42 fracciones III, 46 fracciones, 48, V, 42 fracciones IV, establecen la potestad para que las autoridades realicen revisiones de gabinete, visitas domiciliarias y revisión del dictamen del contador público autorizado, así como su procedimiento respectivo. De la misma forma la Ley del Seguro Social confiere al Instituto Mexicano del Seguro Social en sus artículo 251 fracciones XXVIII, XVIII, XXI, y 18, la facultad de comprobar la correcta integración de la previsión social al salario base de cotización el cual sirve de base para el de las cuotas obrero patronales, a través de los métodos de fiscalización antes citados.

El Instituto Mexicano del Seguro Social en el ejercicio de su facultad de comprobación sobre la correcta integración del Salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales, tomará como base fundamental el artículo 27 de la Ley del Seguro Social vigente, mismo que establece que prestaciones adicionales a la cuota diaria son integrantes y cuáles no, así mismo establece el límite máximo de algunas prestaciones de previsión social para no ser consideradas como integrantes. De igual modo considerará los criterios administrativos emitidos por el H. Consejo Técnico en materia de previsión social; con fundamento en lo establecido en los artículos 2 fracción V, 3 fracción II, inciso c), 5, 6, fracción II, y 71 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social y en relación con el 35 del Código Fiscal de la Federación<sup>30</sup>, se otorga a la Dirección de Incorporación y Recaudación del Instituto la facultad de dictar y establecer lineamientos, disposiciones y criterios normativos en materia de incorporación, fiscalización y recaudación que serán de observancia general y obligatoria para las áreas operativas del Instituto.

---

<sup>30</sup> De acuerdo con el numeral 35, del Código Fiscal de la Federación; 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.

En las auditorías realizadas por la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco, se ha detectado que existen patrones que entregan en efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como algún concepto que pueda considerarse de previsión social, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para los fines sociales tales como alimentos, habitación, despensas a que se refieren los supuestos de exclusión establecido en las fracciones V, VI, del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

Se presentaron dos informes de auditorías en materia de previsión social realizadas por la Subdelegación en comento, el primero concerniente a la incorrecta integración de los *alimentos* al salario base de cotización, debido a que el patrón auditado no entregó a sus trabajadores tal prestación de forma onerosa, como lo establece el artículo 27 fracción V, dicha práctica incorrecta se detectó a través de una revisión de gabinete. El segundo caso de auditoría patronal versa al otorgamiento de *despensas*, misma que rebaso del tope máximo del cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal, establecido en el referido artículo, fracción VI, dicho excedente que no se integró al salario base de cotización en los términos del último párrafo del citado precepto legal; esta práctica indebida se identificó por medio de una visita domiciliaria.

De los informes estadísticos de las Auditorías realizadas por la Subdelegación Acapulco en el ejercicio fiscal 2016, se observó que mayor cantidad de los actos de fiscalización fue para la industria de la construcción, en el cual la autoridad fiscal realizó 223 auditorías en los términos del artículo 18 del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado, seguido de las auditorías a la misma industria pero en los términos del artículo 12 del citado reglamento; en siguiente lugar se encuentran las visitas domiciliarias y las denuncias de los trabajadores, y finalmente en último lugar tenemos a la revisión de gabinete, visitas domiciliarias por renglones específicos, revisión interna del dictamen y la visita de inspección. De acuerdo con las auditorías realizadas las principales prestaciones de previsión social no integradas correctamente al salario base de cotización en los términos del artículo 27 de la Ley del Seguro Social fueron; *despensas, alimentos, transporte y fondos de planes de pensión*.

## CAPÍTULO IV

### Principales efectos financieros y de naturaleza fiscal de las prestaciones de previsión social

#### Principales efectos financieros y de naturaleza fiscal de las prestaciones de previsión social

La previsión social tiene como principal objetivo beneficiar a los trabajadores, sus familiares dependientes o beneficiarios, tendentes a su superación física, social, económica, cultural e integral<sup>31</sup>, es decir elevar el nivel de vida económico, social, cultural e integral. Por tal razón las empresas al otorgarla cumplen dicho propósito, sin embargo a la par también hay efectos financieros y fiscales para los patrones.

En el presente capítulo estudiaremos el costo-beneficio para las empresas que otorgan prestaciones de previsión social a sus trabajadores, con el ánimo de valorar la factibilidad de su otorgamiento.

#### 4.1 La previsión social y su impacto en la determinación del salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales

Las empresas que otorgan de prestaciones de previsión social a sus trabajadores, deben analizar el impacto que está tiene sobre el salario base de cotización, es decir observar lo reglamentado en el numeral 27 de la Ley del Seguro Social, en el cual se establecen los límites mínimos y máximos para que estas prestaciones se excluyan de ser integradas. De no atender lo establecido en dicho numeral, las prestaciones de previsión social se tendrán que integrarse al salario base de cotización.

##### 4.1.1 La previsión social.

La definición legal de la previsión social la encontramos en el artículo 7, quinto párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la cual se transcribe a la letra;

“... se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar

---

<sup>31</sup> Semanario Judicial de la Federación, enero de 1996, p. 203

beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas”.

Con la definición anterior se reconoce que la previsión social se encuentra definida por una norma legal, misma que le otorga legalidad a este concepto, de igual modo permite interpretar correctamente lo dispuesto por la misma ley, así como por la Ley del Seguro Social misma que es objeto de estudio para la presente investigación.

#### **4.1.2 Prestaciones integrantes al salario de cotización.**

Las cuotas obrero patronales deben calcularse sobre el salario de los trabajadores, que, en los términos del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, está compuesto por pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, así como por “cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, salvo algunos conceptos que la misma disposición prevé.

Por otra parte, recientemente el IMSS dio a conocer los siguientes criterios relacionados con los “pagos en efectivo” hechos a los trabajadores por concepto de previsión social, alimentación y habitación.

- Previsión Social: (01/2014) Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas bajo cualquier concepto que pueda considerarse de previsión social, integran al salario base de cotización de conformidad con el primer párrafo del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.
- Alimentación o Habitación: (02/2014) Cantidades de dinero entregadas en efectivo o depositadas en la cuenta de los trabajadores, nominadas como alimentación o habitación, integran al salario base de cotización de conformidad con lo establecido en el artículo 27 de

la Ley del Seguro Social. Asimismo, el IMSS aclara que para no integrar dichos conceptos se deberá cumplir con 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; Boletín de Investigación Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social - Diciembre de 2014
- 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.

La integración de las prestaciones de previsión social al salario base de cotización, es el tema que nos ocupó en el segundo capítulo de la presente investigación. Sin embargo en este capítulo analizaremos los efectos que tiene su otorgamiento sin tomar como base los límites para su exclusión, establecidos en el artículo 27 de la ley en comento.

En breve se presenta el siguiente caso de un trabajador que tiene un salario diario de \$150.00, además de su salario diario recibe algunas prestaciones de previsión social, tales como habitación, alimentos (dos alimentos al día), fondo de ahorro y despensa.

A continuación se muestra una tabla donde aparecen el monto de otorgamiento y descuento por parte del patrón y trabajador respectivamente:

Tabla 22. Datos de las prestaciones otorgadas y los descuentos realizados

CONCEPTO	MONTO PAGADO	
	PATRON	TRABAJADOR
Fondo de Ahorro	\$ 40.00	\$ 30.00
Despensa	\$ 35.17	\$ -
Alimentos	\$ -	\$ 12.00
Habitación	\$ -	\$ 14.00

Fuente propia: Datos para fines prácticos

Con los datos anteriores determinaremos el monto total a integrar al salario base de cotización, tomando como base el artículo 27 de la Ley del Seguro Social y algunos Acuerdos del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Tabla 23. Ejemplo de integración del fondo de ahorro al salario base de cotización.

<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE</b>
Cuota de ahorro del trabajador	\$ 30.00
Cuota de ahorro del patrón	\$ 40.00
Se integra o no al SBC	<b>SI</b>
Importe que se integra al SBC	<b>\$ 10.00</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

En los términos del artículo 27, fracción II de la citada ley, así como el Acuerdo 494/93, emitido por el Consejo Técnico del IMSS. Cuando el importe que aporte el patrón al fondo de ahorro sea mayor al monto que aporte el trabajador, esta prestación de previsión social integrará al salario base de cotización. El acuerdo aludido menciona que para este caso en particular solo integrará la diferencia entre ambas aportaciones. Por tal razón el monto que se integra por concepto de fondo de ahorro son \$10.00.

El segundo concepto de previsión social que se analiza es la despensa misma que el patrón otorga en efectivo, el monto diario que se le otorga al trabajador asciende a la cantidad de \$35.17

Tabla 24. Ejemplo de integración de la despensa al salario base de cotización.

<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE</b>
Importe diario de despensa	\$ 35.17
Importe máximo que no integra. 40% UMA (SMGV antes de la Reforma a la Constitución)	\$ 30.19
Se integra o no al SBC	<b>SI</b>
Importe que se integra al SBC	<b>\$ 4.98</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo



En concordancia con el artículo 27 fracción VI de la ley en comento y el Acuerdo 495/93 emitido por el Consejo Técnico del IMSS, el concepto de despensa es integrable debido a que no se cumple con lo establecido en dicho precepto legal. El monto a integrar serán los \$4.98 que son la diferencia entre el límite objeto de exclusión y la cantidad que se le otorga al trabajador.

La tercera percepción que se le otorga a este trabajador son alimentos, en la cual el trabajador paga \$12.00 para tener derecho a recibir dos alimentos diarios.

**Tabla 25.** Ejemplo de integración de los alimentos al salario base de cotización.

<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE</b>
Salario diario	\$ 150.00
Importe que paga el trabajador por concepto de <i>Alimentos</i> .	\$ 12.00
Importe máximo que no integra. 20% UMA (SMGV antes de la Reforma a la Constitución)	\$ 15.09
Se integra o no al SBC	<b>SI</b>
Importe que se integra al SBC (Considerando que recibe una comida, 16.66% de la cuota diaria)	\$ <b>24.99</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

De acuerdo con el artículo 27, fracción VI de la Ley del Seguro Social y el Acuerdo 77/94 emitido por el H. Consejo Técnico del IMSS, el concepto de alimentos en este caso si integra al salario base de cotización, debido a que el trabajador no paga el equivalente al 40% de la UMA. En los términos del numeral 32 de la citada ley y el Acuerdo antes aludido, la forma de integrar esta prestación es multiplicar la cuota diaria por el 16.66 % (ya que se otorgan dos alimentos); por lo que resulta un importe de \$24.99 por concepto de alimentos.

Finalmente la siguiente prestación es la habitación, misma que el patrón otorga al trabajador, y este último paga un importe de \$14.00

**Tabla 26.** Ejemplo de integración de la habitación al salario base de cotización.

<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE</b>
Salario diario	\$ 150.00
Importe que paga el trabajador por concepto de Habitación	\$ 14.00
Importe máximo que no integra. 20% UMA (antes de la reforma se calculaba sobre el SMGV)	\$ 15.09
Se integra o no al SBC	<b>SI</b>
Importe que se integra al SBC. (25% de su salario. Art. 32)	<b>\$ 37.50</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del

De conformidad con los artículos 27, fracción V de la Ley del Seguro Social, en el caso anterior el concepto de habitación es integrable al salario, debido a que no se cumple con la condicional establecida en dicho artículo. Razón por la cual se aplica lo establecido en el artículo 32 de la citada ley, donde se establece que cuando la habitación no se otorgue de forma onerosa, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento. Por tal razón la cantidad a integrar es \$37.50.

Adicional a las prestaciones de previsión social, el salario base de cotización se integra por prestaciones fijas, como lo son vacaciones, aguinaldo y prima vacacional, para el ejemplo se considera que es el segundo año laborado del trabajador. En breve se muestra el siguiente cuadro con las prestaciones fijas y el monto a integrar al salario base de cotización:

**Tabla 27.** Integración de las prestaciones fijas al salario base de cotización.

Percepciones	Importe	Calculo	Cuota diaria	Fundamento Legal
Salario diario	\$ 150.00			Art. 27 Primer párrafo, LSS
Vacaciones	8 días	\$ 1,200.00		Art. 76 LSS
Prima Vacacional	25%	\$ 300.00	\$ 0.82	Art. 80 LSS
Aguinaldo	15 días	\$ 2,250.00	\$ 6.16	Art. 87 LSS
<b>Importe a integrar al SBC</b>			<b>\$ 6.99</b>	

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

En la siguiente tabla se muestra el total de las prestaciones fijas y las prestaciones de previsión social que se integrarán al salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales.

**Tabla 28.** Integración de las prestaciones fijas y de previsión social al salario base de cotización

Percepciones	Importe
Salario diario	\$ 150.00
Fondo de Ahorro	\$ 10.00
Despensa	\$ 4.98
Alimentos	\$ 24.99
Habitación	\$ 37.50
Aguinaldo	\$ 6.16
Prima Vacacional	\$ 0.82
<b>Importe del SBC</b>	<b>\$ 234.46</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

El monto al que asciende el salario base de cotización es a \$234.46 en este caso todas las prestaciones de previsión social se integraron al salario base de cotización, debido a que no se cumplió con los requisitos establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

#### **4.1.3 Prestaciones excluyentes del salario base de cotización.**

En los términos del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, los instrumentos de trabajo, fondo de ahorro, cuotas adicionales que efectuó el patrón al seguros de RCV, las aportaciones al INFONAVIT y PTU, alimentación, habitación, despensas, premios por asistencia y puntualidad, cantidades aportadas para fines sociales y el tiempo extra; se excluyen como integrantes del salario base de cotización; sin embargo el artículo en comento de la fracción I a la IX establecen los requisitos para que dichas prestaciones estén excluidas.

De acuerdo con citado en el párrafo anterior se presenta el siguiente cuadro que muestra las principales prestaciones de previsión social, así como sus requisitos para ser excluidas como integrantes del salario base de cotización, de acuerdo con los artículos 27 y 32 de la Ley del Seguro Social y los Acuerdos emitidos por el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social:

**Tabla 29.** Requisitos para excluir algunas prestaciones de previsión social al salario base de cotización.

Percepción	No Integra	Caso cuando se excluyen	Si Integra	Fundamento Legal	
				Ley del Seguro Social	Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS
Fondo de Ahorro	La aportación al fondo de ahorro del trabajador y el patrón sean iguales. Asimismo cuando la aportación del patrón sea menor en comparación con la del trabajador.	Aportación Patrón \$100.00 Aportación Trabajador.\$100.00  o Aportación Patrón \$50 Aportación trabajador \$60.00	Cuando la cantidad aportada por el patrón sea mayor que la aportación del trabajador. Integra la diferencia entre la aportación patronal y la del trabajador	Art. 27, fracción II	Acuerdo 494/93
Cuotas adicionales al seguro de RCV	Cuando se convengan (escrito) entre patrón y trabajador el monto de tales aportaciones, y se otorguen a todos los trabajadores por igual.	Por convenio escrito en el que todos los trabajadores deben recibir por parte del patrón cuotas adicionales al seguro de RCV	Cuando no se otorguen a todos los trabajadores por igual, o dicho monto se deposite en las cuentas personales (cuenta bancaria) de los trabajadores.	Art. 27, fracción III	Acuerdo 01/2014
Alimentación	Cuando se entreguen de forma onerosa, es decir que el trabajador pague el equivalente al 20% UMA.	El trabajador tendrá que pagar de forma diaria \$ 15.09 (Considerando la UMA DEL 2017 \$75.49 X 20%)	Cuando el trabajador reciba de forma gratuita esta prestación o no pague el equivalente al 20% de la UMA	Art. 27, fracción V	Acuerdo 77/94, Acuerdos 01/2014 y 02/2014

Percepción	No Integra	Caso cuando se excluyen	Si Integra	Fundamento Legal	
				Ley del Seguro Social	Acuerdo del H. Consejo Técnico del IMSS
Habitación	Cuando se entreguen de forma onerosa, es decir que el trabajador pague el equivalente al 20% UMA.	El trabajador tendrá que pagar de forma diaria \$ 15.09 (Considerando la UMA del 2017 \$75.49 X 20%)	Cuando el trabajador reciba de forma gratuita esta prestación o no pague el equivalente al 20% de la UMA (antes en SMGV)	Art. 27, fracción V	Acuerdo 77/94, Acuerdos 01/2014 y 02/2014
Despensas	Cuando su importe no rebase del 40% del UMA.	El importe de las despensas que otorguen los patrones a sus trabajadores no deberá rebasar de forma diaria la cantidad de \$ 30.19 (Considerando la UMA 2017 \$75.49 X40%)	Cuando el patrón otorgue a sus trabajadores, despensas cuyo importe se sea mayor de los \$30.19	Art. 27, fracción VI	Acuerdo 495/93
Cantidades aportadas para fines sociales	Cuando la cantidad aportada se entreguen algún fondo de plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de una contratación colectiva	El plan de pensión deben reunir los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. El patrón deberá otorgar a todos sus trabajadores esta prestación para que la misma se considere una prestación de previsión social	Cuando los planes de pensiones no cumplan con los requisitos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Y cuando el patrón no otorgue esta prestación a todos sus trabajadores.	Art. 27, fracción VIII	Acuerdo 77/94

Fuente propia: Datos para fines prácticos, con base en el artículo 27 Ley del Seguro Social y los Acuerdo del H. Consejo Técnico.

En los dos cuadros anteriores se observan requisitos establecidos en el numeral 27 de la Ley del Seguros Social y algunos Acuerdos Emitidos por el H. Consejo Técnico en materia de exclusión de las prestaciones de previsión social al salario base de cotización.

Dichos limites se deben obedecer a fin de que las prestaciones de previsión social otorgadas por los patrones a sus trabajadores, no se integren al salario base de cotización; y con ello no se aumentes el importe de las cuotas obrero patronales.

## **4.2 Las prestaciones de previsión social y los planes de previsión social**

Para elaborar el plan de previsión social, es conveniente involucrar a profesionistas expertos, tales como un departamento de recursos humanos que detecte las necesidades de los trabajadores, así como fiscalistas que analicen las ventajas y desventajas de las prestaciones que se pretendan otorgar, así como la deducibilidad para el patrón y las exenciones para los trabajadores en materia de ISR y Cuotas Obrero Patronales respectivamente.

### **4.2.1 Plan de previsión social.**

El significado etimológico de *plan*, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, es el que a continuación se cita;

“Modelo sistemático de una actuación pública o privada, que se elabora anticipadamente para dirigirla y encauzarla”.

Asimismo la definición de previsión se estudió al inicio de este capítulo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7, quinto párrafo de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la cual se transcribe a la letra;

“... se considera previsión social las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún

caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas”.

Con las dos definiciones anteriores se concluyen que un Plan de Previsión Social es:

“Un acuerdo alcanzado entre el patrón y sus trabajadores, dentro del marco de la negociación colectiva, en el que se definen las prestaciones de previsión social a cargo de los patrones; asimismo se regula su forma de otorgamiento y la periodicidad de sus pagos a favor de los trabajadores”.

Los planes de previsión social se han convertido justificadamente, en un elemento necesario para mantener o contratar personal indispensable en las empresas, aun cuando su costo es en ocasiones significativo, ya que este tipo de prestaciones se deben otorgar en forma general.

Los planes de previsión social tienen algunas formalidades, entre las que destacan principalmente las siguientes:

1. Constar por escrito. Esto representa una evidencia documental de que las prestaciones se otorgan de forma general a los trabajadores.
2. Indicar la fecha en la que se inicia el Plan, a fin de hacerlo del conocimiento de los trabajadores.
3. Nombrar a los beneficiarios de los planes, dado que no es necesario que el trabajador tenga que ser el beneficiario, pues en su caso se puede designar a sus familiares: esposo o concubinario, esposa o concubina, los ascendientes o descendientes, el hijo o el padre adoptivo, así como los menores que dependan económicamente del trabajador.
4. Señalar el tipo de participante, es decir, si el plan aplicará para los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, o para ambos, si es el caso.



5. Establecer por escrito que el Plan aplicará en el territorio nacional, excepto cuando se trate de aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero, los cuales deberán estar relacionados con la obtención de los ingresos del contribuyente.
6. Es recomendable que el Plan observe los aspectos siguientes de naturaleza fiscal:
  - Los límites de exclusión como integrantes del Salario Base de Cotización establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social
  - Los límites de deducibilidad establecidos en el numeral 27, fracción XI, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
  - Los límites de exención que establece el apartado 93, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

#### **4.2.2 Su obligatoriedad en términos del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.**

El artículo 20 fracción IV, del Reglamento del Impuesto Sobre la Renta aplicable hasta el 17 de octubre de 2003, establecía que los planes de previsión social debían constar por escrito e indicar en ellos la fecha a partir de la cual iniciaría cada uno de ellos; asimismo, indicaba que los empleadores comunicarían al personal la fecha en la que comenzara la vigencia del plan correspondiente, dentro del mes siguiente al del inicio.

Actualmente el *Reglamento de la Ley Impuesto Sobre la Renta* vigente, publicado en el día 8 de octubre del 2015 Diario Oficial de la Federación, no incluye una disposición que regule lo señalado líneas arriba, sin embargo, a nuestro juicio, los lineamientos mencionados deben satisfacerse, no para cumplir un requisito de deducibilidad de los gastos por concepto de previsión social, sino para regular la entrega de tales prestaciones a los trabajadores, y asimismo comprobar que las mismas se otorgan de conformidad con lo establecido en los artículos 27 y 32 de la Ley del Seguro Social y los Acuerdos emitidos por el H. Consejo Técnico, en materia de exclusión de las prestaciones de previsión social a la integración del salario base de cotización.

Con la finalidad de que los planes de previsión social sean de gran apoyo legal; ya que en los mismos se establecen el tipo, la forma y fecha de otorgamientos de las prestaciones de previsión social, es importante considerar previo a su elaboración los siguientes puntos:

1. Analizar el contenido de los planes de previsión social para verificar si de acuerdo con lo establecido en el mismo se cumple con los requisitos para efectos fiscales en cuanto a los conceptos y límites del salario base de cotización.
2. Revisar el contenido de las reglas respecto de los documentos que deban presentar los trabajadores para efectos de recibir las prestaciones de previsión social.
3. En su caso, revisar los controles individuales y globales que conforme a estos planes se trate de ventas de productos a los empleados, incluyendo los vales de despensa, de comida u otros similares.

De acuerdo a lo señalado líneas arriba, se presenta un modelo de Plan de Previsión Social en la sección de *Apéndices*, de la presente investigación.

#### **4.2.3 Prestaciones sin plan de previsión social.**

Si bien es cierto que en la actualidad las empresas no están obligadas a elaborar un plan de previsión social para efectos fiscales, como lo era hasta el año 2003; sin embargo es importante que las empresas tengan el cuidado de establecer bases correctas sobre la forma, tipo, periodicidad de pago, de las prestaciones de previsión social a sus trabajadores. Esto será posible a través de los planes de previsión social los cuales son acuerdos de forma escrita donde el patrón y trabajador se obligan a cumplir y respetar las clausuras que en el mismo se establezcan.

En concordancia con el párrafo anterior, se debe considerar que tanto la Ley del Seguro Social y la Ley del Impuesto Sobre la Renta establecen que las prestaciones de previsión social se deben otorgar a todos los trabajadores por igual, como requisito para su exclusión del salario base de cotización y deducción para Renta respectivamente. Por tal razón es importante para el patrón demostrar que está cumpliendo con dicho requisito, por lo que los planes de previsión social será la prueba fehaciente de que se otorgan tales prestaciones de previsión social, asimismo que su forma de otorgamiento cumple con lo establecido en las

citadas leyes; y finalmente se comprueba que existe un mutuo acuerdo con la forma de su otorgamiento.

### **4.3 Principales prestaciones de previsión social otorgadas por empresas del Municipio de Acapulco de Juárez, Guerrero, encuestadas**

Con la finalidad de conocer las principales prestaciones de previsión social que otorgan las empresas en el Municipio de Acapulco de Juárez a sus trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta como procedimiento de investigación, ya que estas permite obtener datos de forma rápida y eficiente.

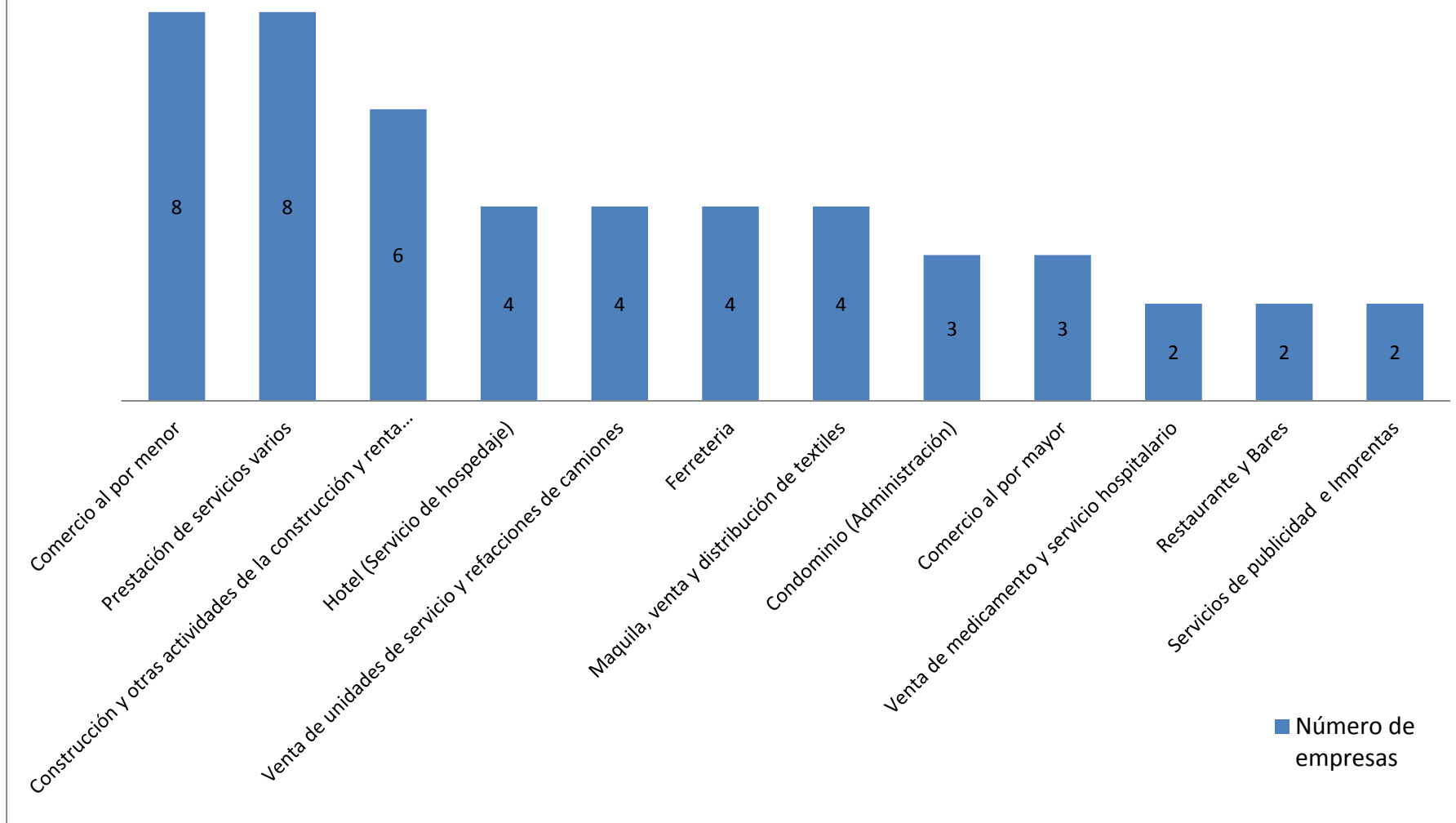
El cuestionario aplicado fue de tipo mixto con preguntas cerradas y abiertas, consto de nueve interrogantes, las cuales tenían como finalidad obtener información de empresas que otorgan prestaciones de previsión social, tipos de prestaciones otorgadas y forma de otorgamiento. Dicho cuestionario que se muestra en el *Apéndice único*, de la presente investigación.

#### **4.3.1 Prestaciones otorgadas y su forma de otorgamiento.**

En la ciudad de Acapulco de Juárez, se llevó a cabo un análisis sobre las principales prestaciones de previsión social otorgadas por empresas, cuyas actividades económicas son: Prestación de servicios de hospedaje, restaurantes, bares, servicios médicos, ventas de unidades de servicios, ferreterías, constructoras, condominios, servicios de publicidad, refresquera, comercios al por mayor y al por menor y empresas de servicios.

A continuación se presenta la siguiente gráfica, que muestra la clasificación de las empresas encuestadas de acuerdo con su actividad económica:

**Figura N° 7**  
**Clasificación de las Empresas de acuerdo con su Actividad Económica**



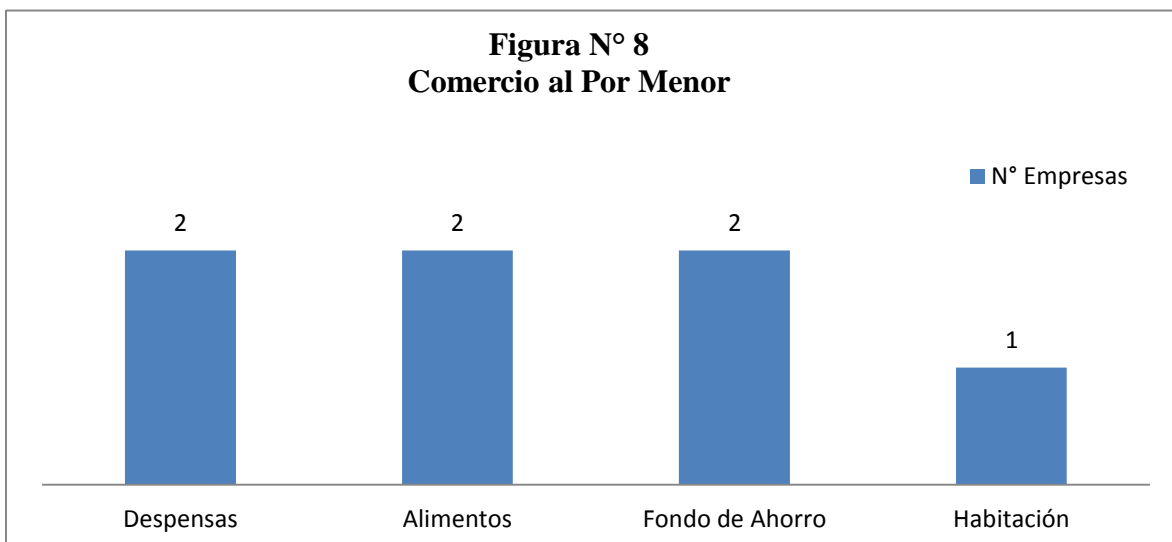
Fuente propia: Con base en las encuestas realizadas a cincuenta empresas del Municipio de Acapulco.

De las encuestas realizadas, ocho empresas desarrollan como actividad preponderante el comercio al por menor, tales como; papelería, compra venta de artículos para el hogar, panadería, venta de abarrotes, librería, óptica, venta de celulares y accesorios telefónicos; Se identificó que únicamente cuatro empresas otorgan las siguientes prestaciones de previsión social:

**Tabla 30.** Empresa con actividad de comercio al por menor que proporcionan prestaciones de previsión

<b>COMERCIO AL POR MENOR</b>	
<b>N° Empresas</b>	<b>Prestaciones de Previsión Social Otorgadas</b>
Empresa 1	Despensas
	Fondo de Ahorro
Empresa 2	Despensas
Empresa 3	Alimentos
	Habitación
Empresa 4	Alimentos
	Fondo de Ahorro

Fuente propia: Con sustento en las encuestas realizadas a empresas del Municipio de Acapulco



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 30

En este sector empresarial, el tipo de prestaciones de previsión social otorgadas son las despensas, las cuales de acuerdo con la información obtenida en las encuestas su forma de otorgamiento es a través de monederos electrónicos; el trabajador debe pagar el importe equivalente al 40% de la UMA para tener derecho a esta prestación. De igual modo se

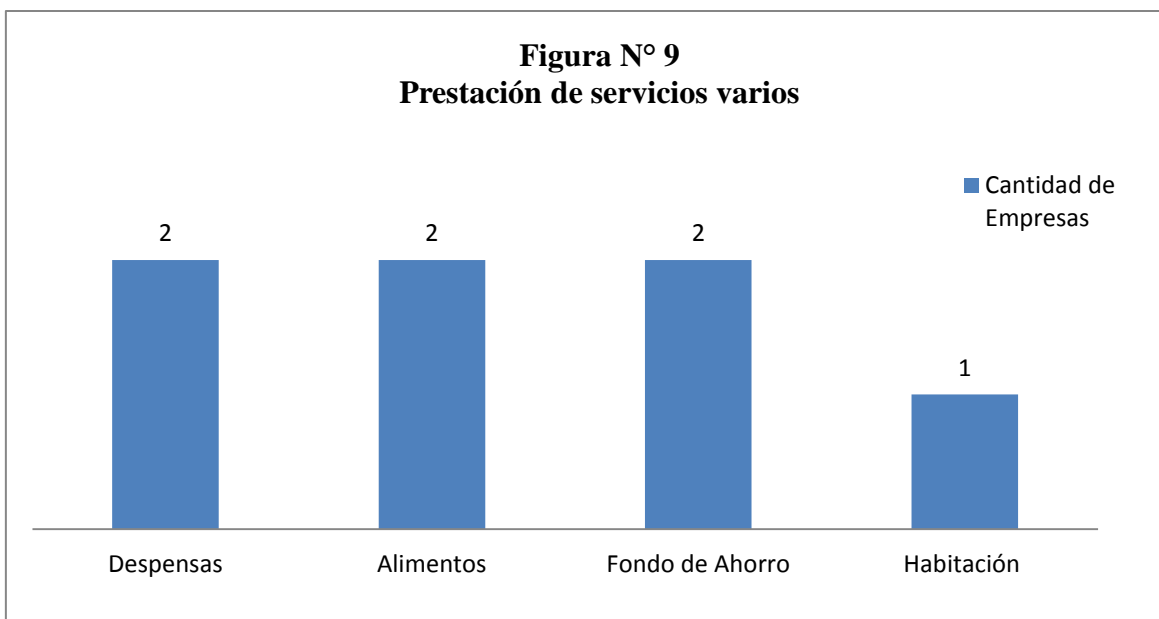
proporcionan a los trabajadores alimentos mismos que consumen en el comedor para empleados, el trabajador paga el equivalente al 20% de la UMA por este concepto y el 20% adicional por la habitación. Finalmente tienen un fondo de ahorro en el cual el patrón aporta la misma cantidad de dinero que ahorre el trabajador.

De las encuestas aplicadas a ocho empresas cuya actividad preponderante es la prestación de servicios; como seguridad privada, institución bancaria, cobro de peajes, arrendadoras, casas de empeño, distribución de agua para no consumo humano; Se identificó que únicamente cuatro empresas otorgan las siguientes prestaciones de previsión social:

**Tabla 31.** Empresa con actividad de prestación de servicios varios que proporcionan prestaciones de previsión social.

<b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS VARIOS</b>	
<b>N° Empresas</b>	<b>Prestaciones de Previsión Social Otorgadas</b>
Empresa 1	Despensas
	Fondo de Ahorro
Empresa 2	Despensas
Empresa 3	Alimentos
	Habitación
Empresa 4	Alimentos
	Fondo de Ahorro

Fuente propia: Con sustento en las encuestas realizadas a empresas del Municipio de Acapulco.



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 31.

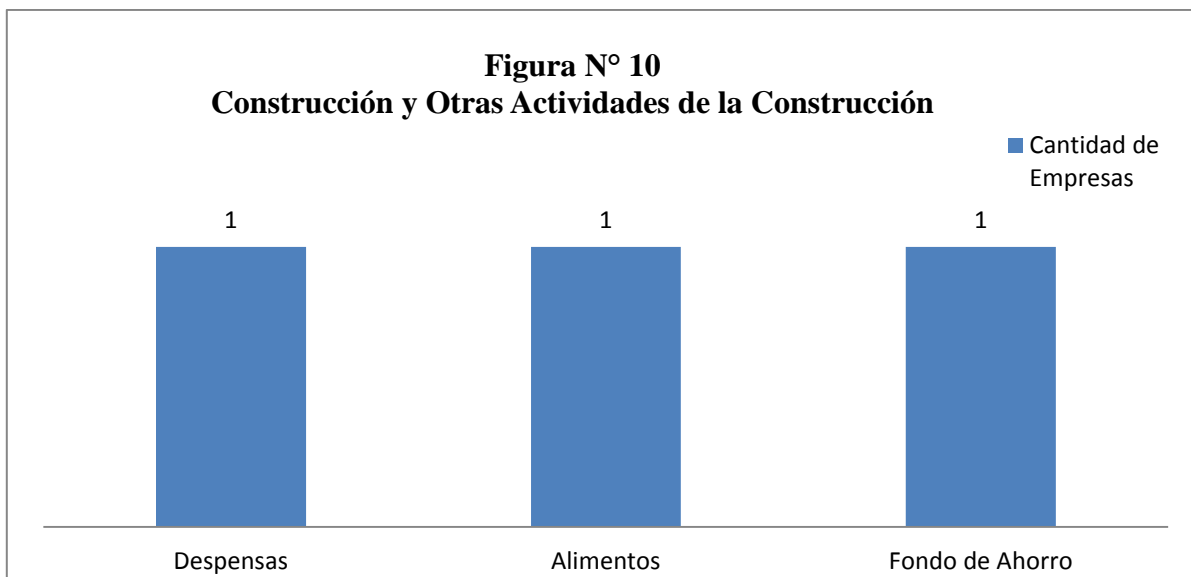
La forma de otorgamiento de las prestaciones de previsión social por el concepto de habitación el trabajador paga el 20% de la Unidad de Medida y Actualización, de forma diaria, para tener derecho a esta prestación, asimismo paga el mismo importe por el concepto de alimentos. En el caso del fondo de ahorro el patrón ahorra un importe menor que el trabajador. Las despensas se otorgan a través de monederos electrónicos y el trabajador paga el equivalente al 40% de la UMA.

Las empresas con la actividad económica de la Construcción que se encuestaron fueron seis, de las cuales solamente dos constructoras proporcionan prestaciones de previsión social a sus trabajadores, en breve se muestra la siguiente tabla:

**Tabla 32.** Empresa con actividad de construcción que proporcionan prestaciones de previsión social.

<b>CONSTRUCCION Y OTRAS ACTIVIDADES DE LA CONSTRUCCION</b>	
<b>N° Empresas</b>	<b>Prestación de Previsión Social</b>
Empresa 1	Despensas
	Alimentos
Empresa 2	Fondo de Ahorro

Fuente propia: Con sustento en las encuestas realizadas a empresas del Municipio de Acapulco.



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 32

La forma de otorgamiento de las prestaciones de previsión social por el concepto de alimentos el trabajador paga el 20% de la Unidad de Medida y Actualización de forma diaria para tener derecho a esta prestación; de igual modo paga el mismo importe equivalente al 40% de la UMA por el concepto de despensas; misma que el patrón entrega por medio de monederos electrónicos. En el caso del fondo de ahorro el patrón ahorra un importe igual que el trabajador.

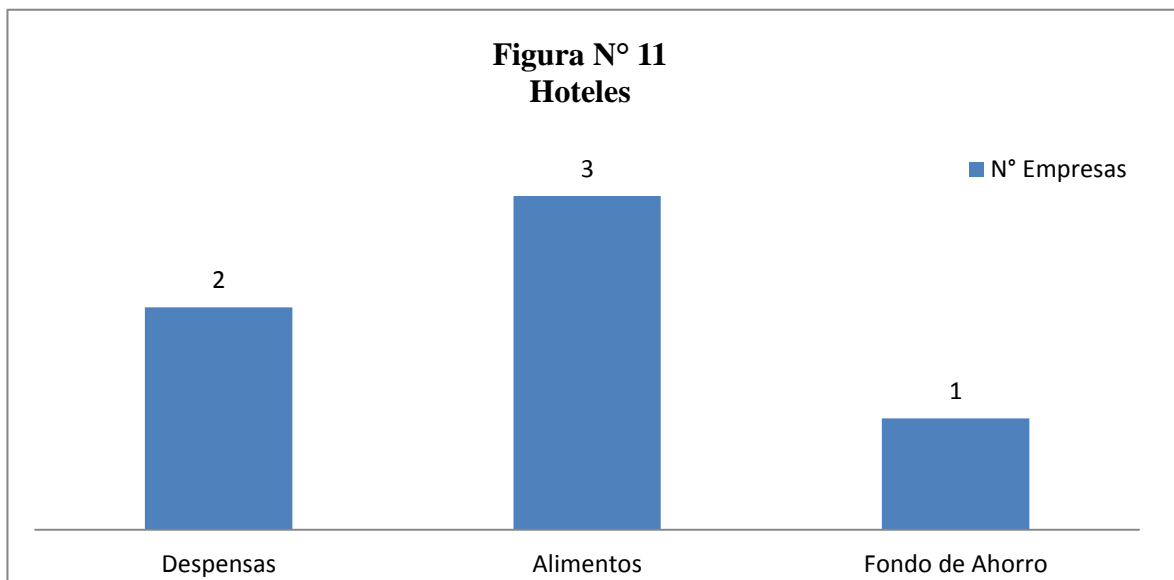
De acuerdo con los resultados preliminares, de las cuatro empresas hoteleras encuestadas, solamente tres proporcionan prestaciones de previsión social, las cuales se muestran a continuación a través de una tabla y una gráfica:

**Tabla 33.** *Empresas con servicios de alojamiento temporal y de hotelería que proporcionan prestaciones de previsión social.*

<b>EMPRESAS CON SERVICIOS DE ALOJAMIENTO TEMPORAL Y DE HOTELERÍA</b>	
<b>N° Empresas</b>	<b>Prestación de Previsión Social</b>
Empresa 1	Despesas
	Alimentos
Empresa 2	Despesas
	Alimentos
	Fondo de Ahorro
Empresa 3	Alimentos

Fuente propia: Con sustento en las encuestas realizadas a empresas del Municipio de Acapulco.





Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 33

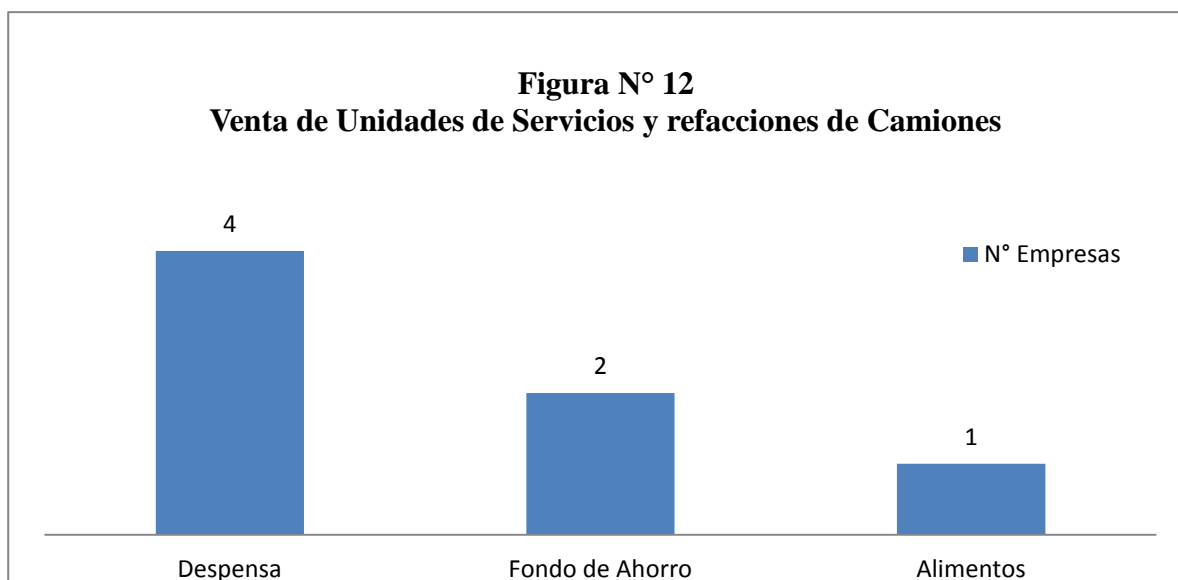
En este sector empresarial, el tipo de prestaciones de previsión social otorgadas son las despensas, las cuales de acuerdo con la información obtenida en las encuestas su forma de otorgamiento es a través de monederos electrónicos; el trabajador para pagar el importe equivalente al 40% de la Unidad de Medida y Actualización para tener derecho a esta prestación. De igual modo se proporcionan a los trabajadores alimentos mismos que consumen en el comedor para empleados, el trabajador paga el equivalente al 20% de la UMA. Finalmente tienen un fondo de ahorro en el cual el patrón aporta la misma cantidad de dinero que ahorre el trabajador.

Se encuestaron a cuatro empresas con la actividad económica de *venta de unidades de servicio y refacciones de camiones*; se identificó que todas estas proporcionan prestaciones de previsión social a sus trabajadores, en breve se presenta la siguiente tabla en la que se muestra el tipo de prestaciones de previsión social otorgadas:

**Tabla 34.** Empresas con actividad de venta de unidades de servicios y refacciones de camiones, que proporcionan prestaciones de previsión social

<b>VENTA DE UNIDADES DE SERVICIO Y REFACCIONES DE CAMIONES</b>	
<b>N° Empresas</b>	<b>Prestación de Previsión Social</b>
Empresa 1	Despensa
Empresa 2	Despensa
Empresa 3	Despensa
	Fondo de Ahorro
Empresa 4	Despensa
	Alimentos
	Fondo de Ahorro

Fuente propia: Con sustento en las encuestas realizadas a empresas del Municipio de Acapulco.



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 34

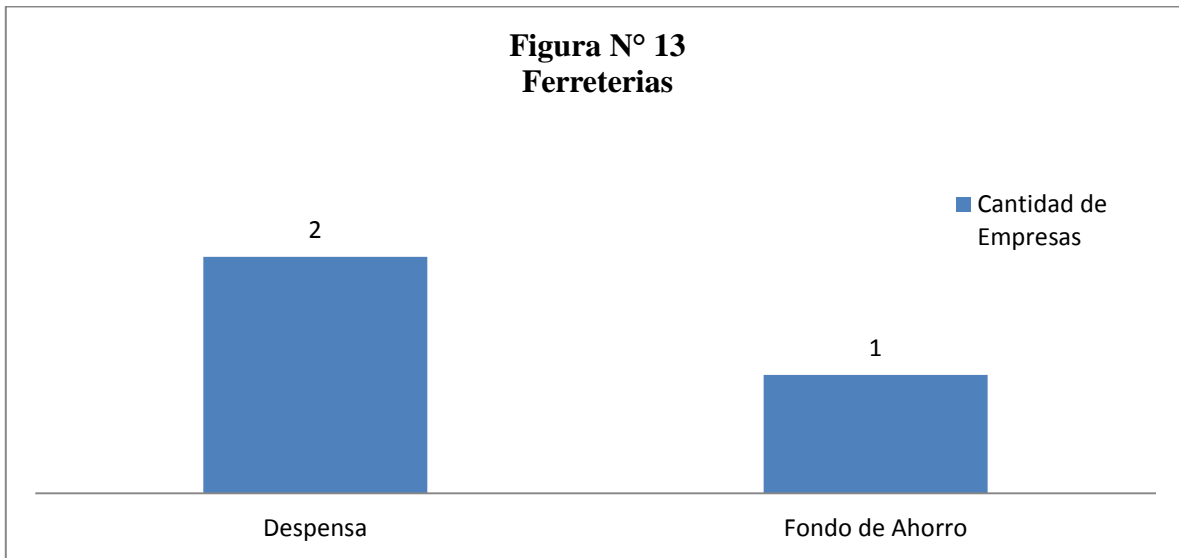
Las cuatro empresas de este sector son empresas morales con una media de cincuenta trabajadores; todas proporcionan prestaciones de previsión social otorgadas son las despensas, únicamente varía el tipo de prestaciones que cada una otorga a sus trabajadores, tal como se muestra en la tabla 5. Dichas prestaciones se otorgan realizando los descuentos a los trabajadores, de conformidad con el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

De las encuestas realizadas a cuatro empresas cuya actividad preponderante es la *venta material de ferretería*: Se identificó que únicamente dos empresas otorgan las siguientes prestaciones de previsión social:

**Tabla 35.** Empresa con actividad de venta de material de ferretería, que proporcionan prestaciones de previsión social.

<b>FERRERERIA</b>	
<b>N° Empresas</b>	<b>Prestación de Previsión Social</b>
Empresa 1	Despensa
Empresa 2	Despensa
	Fondo de Ahorro

Fuente propia: Con sustento en las encuestas realizadas a empresas del Municipio de Acapulco.



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 35

Las cuatro empresas encuestadas, otorgan despensas y aportan al fondo de ahorro; asimismo el trabajador paga una cantidad de dinero para tener derecho a éstas, como en el caso de las despensas las cuales se otorgan a través de monederos electrónicos, el trabajador para pagar el importe equivalente al 40% de la UMA. Finalmente tienen la prestación de un fondo de ahorro en el cual el patrón aporta la misma cantidad de dinero que ahorre el trabajador

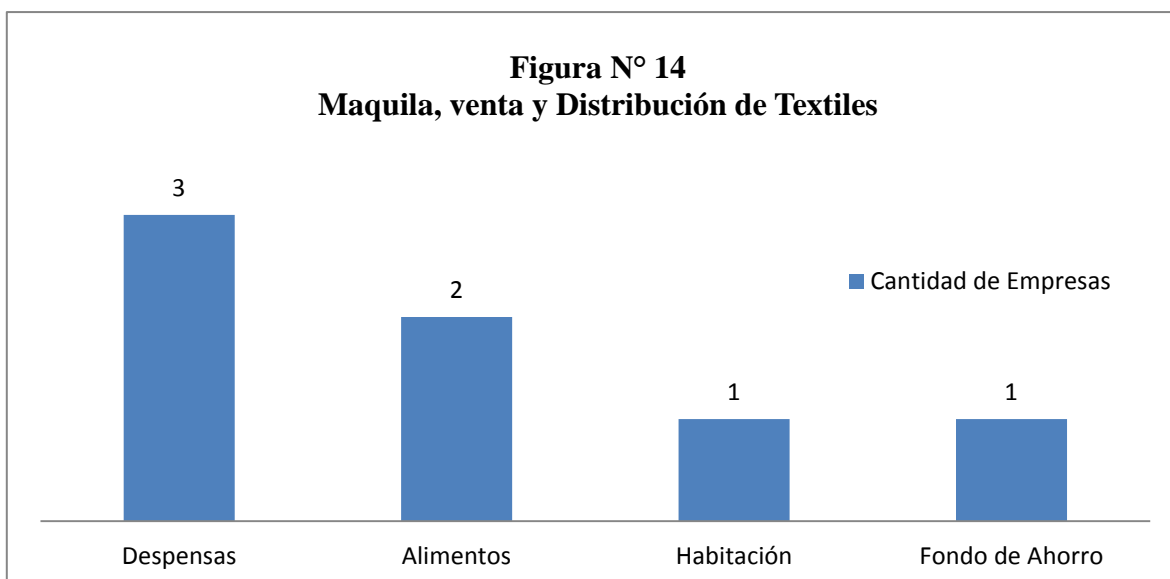
De las encuestas aplicadas a cuatro empresas cuya actividad preponderante de tres es la venta y distribución de textiles y una empresa de maquila (vender a una empresa y que esta

comercialice los productos). Se identificó que únicamente tres empresas otorgan las siguientes prestaciones de previsión social:

**Tabla 36.** Empresa con actividad de maquila, venta y distribución de textiles, que proporcionan prestaciones de previsión social.

<b>MAQUILA, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE TEXTILES</b>	
<b>N° Empresas</b>	<b>Prestación de Previsión Social</b>
Empresa 1	Despensa
	Alimentos
Empresa 2	Despensa
	Alimentos
	Habitación
	Fondo de Ahorro
Empresa 3	Despensa

Fuente propia: Con sustento en las encuestas realizadas a empresas del Municipio de Acapulco.



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 36

De las tres empresas que otorgan prestaciones de previsión social; para el concepto de despensas el trabajador paga el 40% de la Unidad de Medida y Actualización de forma diaria, para tener derecho a esta prestación; asimismo para recibir alimentos y habitación debe pagar el 20% de la citada UMA. Finalmente en el caso de fondo de ahorro el

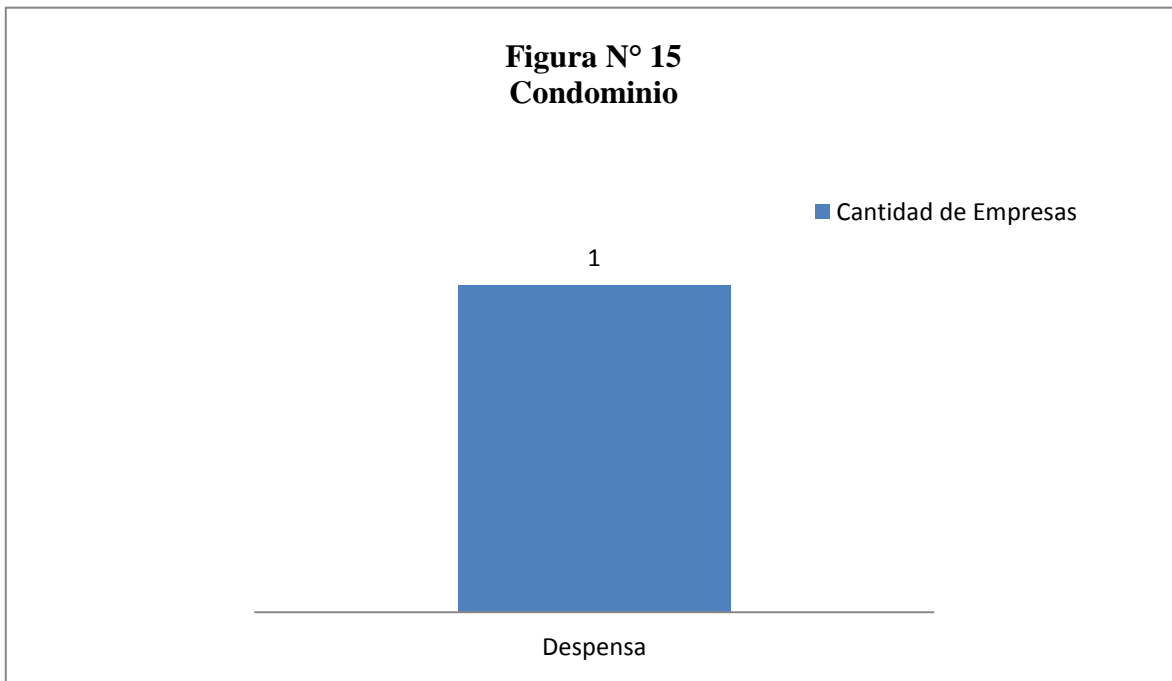
trabajador y el patrón aportan la misma cantidad de dinero en la misma periodicidad de pago para este concepto.

De acuerdo con los resultados preliminares, de los tres condominios encuestados, solamente uno proporciona prestaciones de previsión social, la cual se muestra a continuación a través de una tabla y una gráfica:

**Tabla 37.** *Empresas con actividad de administración de condominio, que proporcionan prestaciones de previsión social*

<b>CONDOMINIOS</b>	
<b>N° Empresas</b>	<b>Prestación de Previsión Social</b>
Empresa 1	Despensa

Fuente propia: Con sustento en las encuestas realizadas a empresas del Municipio de Acapulco.



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 37

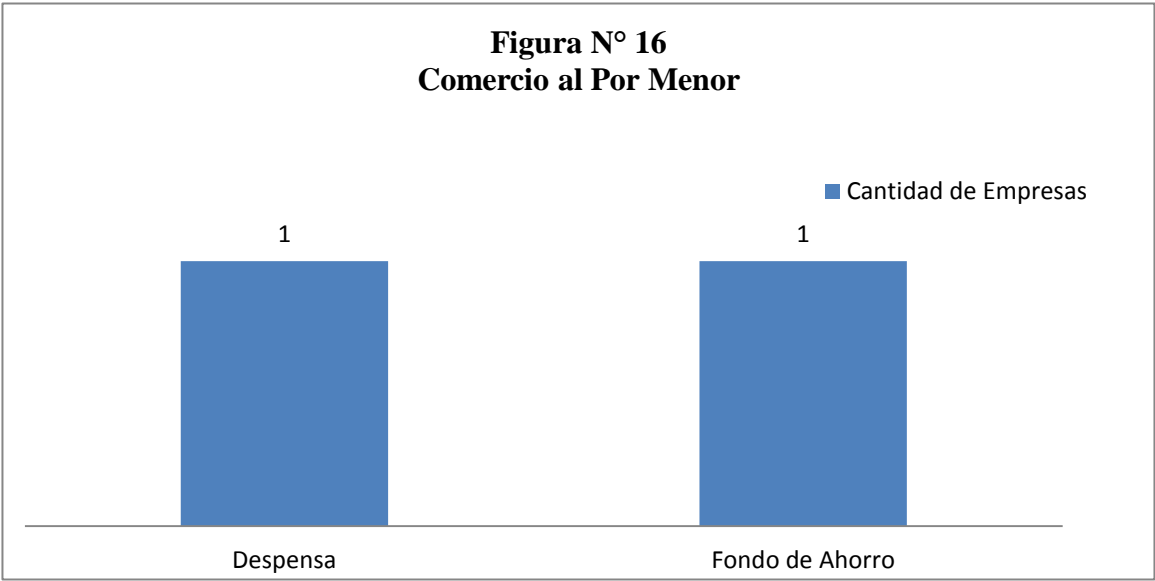
De las encuestas realizadas a este sector empresarial, solamente se identificó que un condominio otorgaba como prestación de previsión social, el concepto de despensas las

cuales proporciona a sus trabajadores a través de monederos electrónicos, asimismo los trabajadores pagan el equivalente al 40% de la Unidad de Medida y Actualización 2017.

De acuerdo con los resultados preliminares, de las tres empresas dedicadas al comercio al por mayor, solamente dos proporciona prestaciones de previsión social, la cual se muestra a continuación a por medio de la siguiente tabla:

**Tabla 38.** *Empresas con actividad de comercio al por mayor, que proporcionan prestaciones de previsión*

<b>COMERCIO AL POR MAYOR</b>	
<b>N° Empresas</b>	<b>Prestación de Previsión Social</b>
Empresa 1	Despensa
Empresa 2	Fondo de Ahorro



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 38.

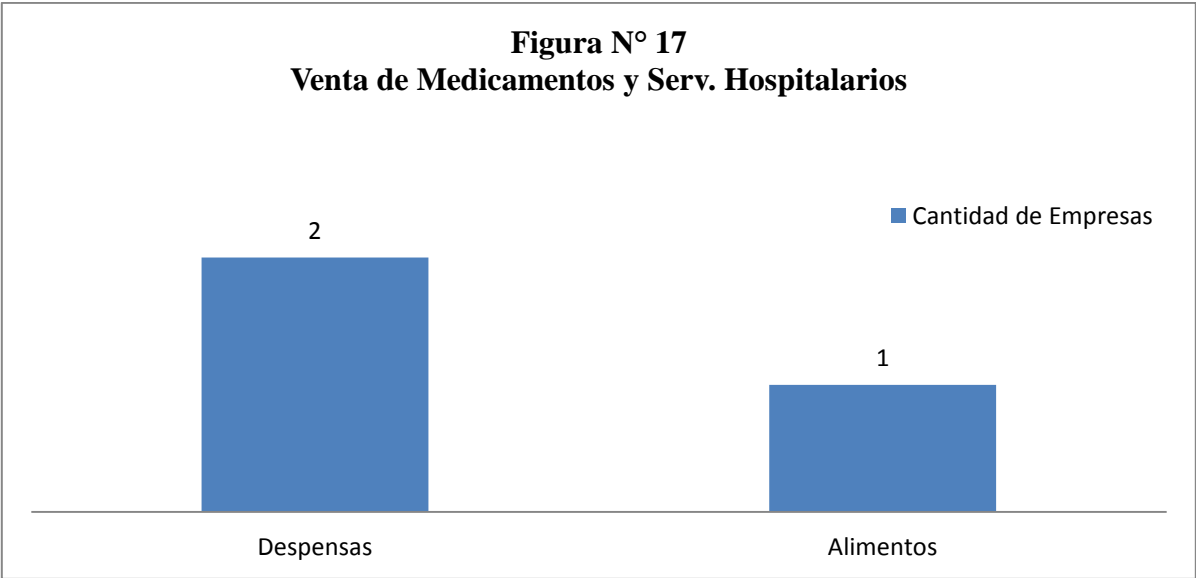
Estas dos empresas otorgan despensas a sus trabajadores por medio de monederos electrónicos; por este concepto los trabajadores pagan el equivalente al 40% de la Unidad de Medida y Actualización aplicable para el 2017. El fondo de ahorro se constituye con aportaciones de los trabajadores y la empresa, en la misma cantidad de dinero y periodicidad de pago.

De las encuestas aplicadas a dos empresas cuya actividad preponderante es la venta de medicamento y servicio hospitalarios. Se identificó que ambas empresas otorgan prestaciones de previsión social, únicamente varían el tipo de prestaciones como se muestra a continuación:

**Tabla 39.** *Empresas con actividad de venta de medicamentos y servicios hospitalarios, que proporcionan prestaciones de previsión social.*

<b>VENTA DE MEDICAMENTO Y SERVICIOS HOSPITALARIOS</b>	
<b>N° Empresas</b>	<b>Prestación de Previsión Social</b>
Empresa 1	Despensa
Empresa 2	Alimentos
	Despensa

Fuente propia: Con sustento en las encuestas realizadas a empresas del Municipio de Acapulco.



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 39.

Estas dos empresas otorgan despensas a sus trabajadores por medio de monederos electrónicos; por este concepto los trabajadores pagan el equivalente al 40% de Unidad de Medida y Actualización aplicable para el 2017. De igual modo por el concepto de

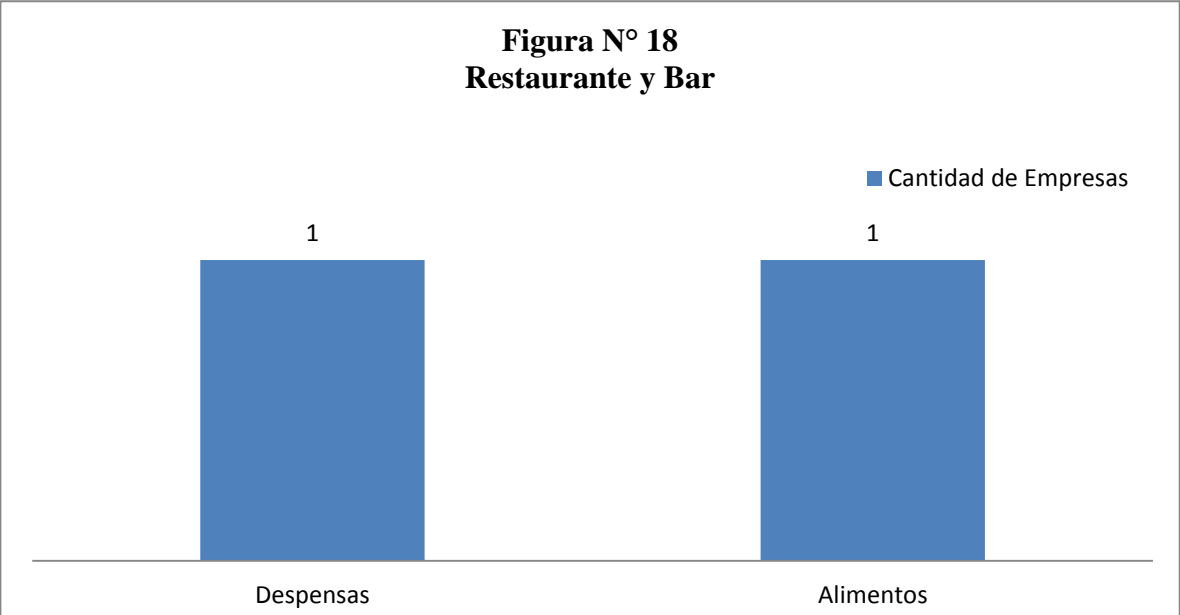
alimentos los colaboradores pagan el 20% de la UMA. De conformidad con el numeral 27 de la Ley del Seguro Social.

De acuerdo con los resultados de las encuestas realizadas a dos Restaurante y Bar, solamente una proporciona prestaciones de previsión social, la cual se muestra en seguida por medio de una tabla y una gráfica:

**Tabla 40.** *Empresas con actividad de restaurante y bar, que proporcionan prestaciones de previsión*

<b>RESTAURANTE Y BAR</b>	
<b>N° Empresas</b>	<b>Prestación de Previsión Social</b>
Empresa 1	Despensa
	Alimentos

Fuente propia: Con sustento en las encuestas realizadas a empresas del Municipio de Acapulco.



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 40.

Este restaurante otorga despensas a sus trabajadores a través de monederos electrónicos; por este concepto los trabajadores pagan el equivalente al 40% de la Unidad de Medida y Actualización aplicable para el 2017. Por el concepto de alimentos los trabajadores tienen derecho a consumir una comida en el comedor de empleados, y los mismos no pagan ninguna cantidad de dinero.



Finalmente de las dos empresas encuestadas con el giro comercial; *Servicios de publicidad e Imprentas*, se identificó que ninguna de las dos otorgan algún tipo de prestaciones de previsión. Sus trabajadores únicamente reciben un salario a cambio del trabajo que desempeñan.

#### **4.3.2 Presentación de cuadros y graficas estadísticos.**

Las encuestas realizadas a cincuenta empresas localizadas en el Municipio de Acapulco de Juárez; permitieron identificar el tipo de prestaciones de previsión social que otorgan a su personal, su forma de otorgamiento, así como saber si los trabajadores pagan alguna cantidad de dinero para tener derecho a recibirlas o se reciben a título gratuito.

En el punto 4.3.1 del presente capítulo, se mostró el tipo de prestaciones que de acuerdo a la clasificación de las empresas encuestadas de forma analítica. Del total de empresas encuestadas únicamente veintiocho otorgan prestaciones de previsión social. Dicho resultado en breve se muestra la siguiente tabla:

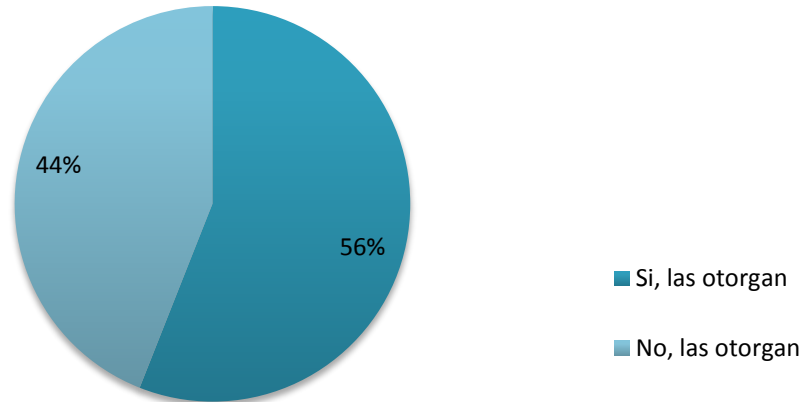
**Tabla 41.** *Número de empresas que otorgan prestaciones de previsión social en el Municipio de Acapulco.*

<b>Prestaciones de Previsión Social</b>	<b>Número de Empresas</b>
Si, las otorgan	28
No, las otorgan	22
<b>Total</b>	<b>50</b>

Fuente propia: Con sustento en las encuestas realizadas a empresas del Municipio de Acapulco.

El dato anterior expresado en porcentaje representa que el 56% de las empresas encuestadas otorgan prestaciones de previsión social y el 44% no las otorga; tal afirmación se muestra en la siguiente gráfica:

**Figura N° 19**  
**Porcentaje de empresas otorgantes de prestaciones de previsión social**



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 41.

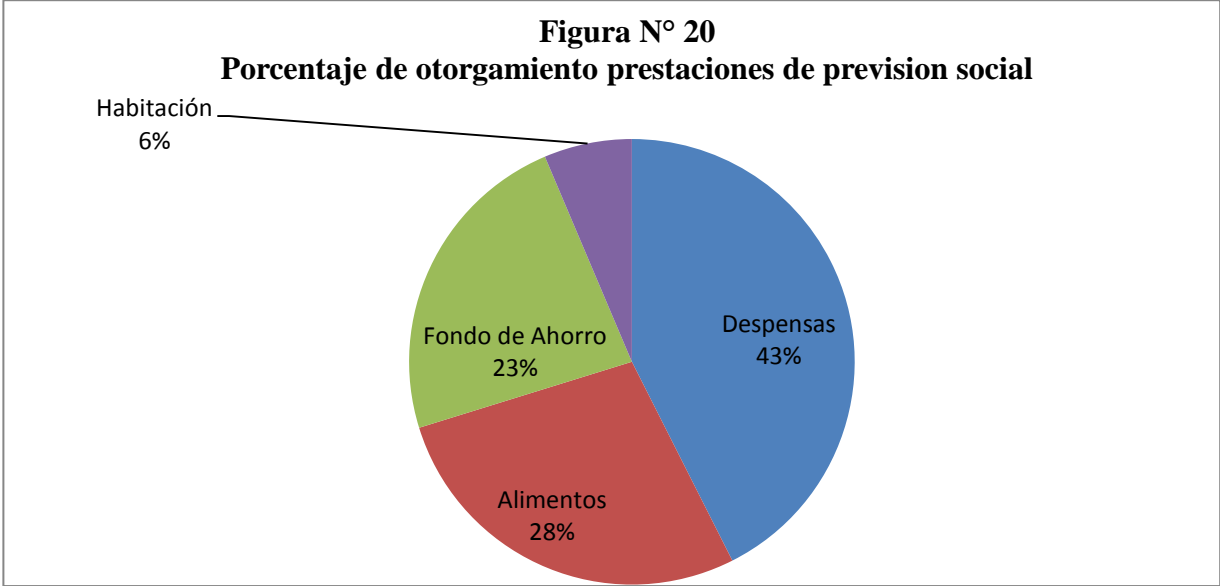
De las veintiocho empresas que otorgan algún tipo de prestaciones de previsión social a sus colaboradores; hay algunas prestaciones que se otorgan con mayor frecuencia que otras, a continuación se presenta una gráfica que muestra el número de empresas que otorga cada una de esas prestaciones, cabe aclarar que algunas empresas otorgan todas las prestaciones que a continuación se señalan, sin embargo hay otras que solamente otorgan una, dos o tres. Tal afirmación se muestra en el punto 4.3.2 de este capítulo, donde se analizaron las prestaciones de previsión social otorgadas de acuerdo con la clasificación empresarial de las empresas encuestadas.

**Tabla 42.** Principales prestaciones de previsión social otorgadas por las empresas del Municipio de Acapulco.

<b>Prestación de Previsión Social</b>	<b>Cantidad de Empresas</b>
Despensas	20
Alimentos	13
Fondo de Ahorro	11
Habitación	3

Fuente propia: Con sustento en las encuestas realizadas a empresas del Municipio de Acapulco.

Los datos de la tabla 42, se expresan en valor porcentual, lo cual representa que las despensas ocupan el 43%, seguido de los alimentos con el 28%, posteriormente el fondo de ahorro con el 23% y finalmente la habitación con el 6%, afirmación se muestra en la siguiente gráfica.



Fuente propia: Considerando las cantidades que se señalan en la Tabla 42.

#### **4.4 Facultades de comprobación del Instituto Mexicano del Seguro Social, en materia de integración de la previsión social al salario base de cotización**

El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene la facultad de comprobar el correcto cumplimiento de las obligaciones patronales en materia integración de la previsión social al salario base de cotización, esta potestad se establece en el artículo 251 de Ley del Seguro Social, el cual consagra las facultades y atribuciones del Instituto Mexicano del Seguro Social en materia fiscal, en su fracción XVIII se le confiere el poder para;

“... ordenar y practicar visitas domiciliarias con el personal que al efecto se 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;”

Asimismo de conformidad con el artículo objeto de estudio, las autoridades fiscales podrán ejercer sus facultades de comprobación del correcto cálculo de cuotas obrero patronal

“XXVIII. Rectificar los errores aritméticos, omisiones u otros que aparezcan en las solicitudes, avisos o cédulas de determinación presentados por los patrones, para lo cual podrá requerirles la presentación de la documentación que proceda.

Asimismo, el Instituto podrá requerir a los patrones, responsables solidarios o terceros con ellos relacionados, sin que medie visita domiciliaria, para que exhiban en las oficinas del propio Instituto, a efecto de llevar a cabo su revisión, la contabilidad, así como que proporcionen los datos, otros documentos o informes que se les requieran;”

Con lo aludido en las fracciones anteriores del numeral 251 de la Ley en comento; se interpreta como: El Instituto Mexicano podrá realizar revisiones en el domicilio del patrón, o solicitar a los patrones que exhiban los libros y documentos en las oficinas del Instituto.

Además revisar el dictamen elaborado por el contador público registrado en cumplimiento de las empresas obligadas a dictaminarse. Así mismo podrá realizar inspecciones en los centros de trabajo de los patrones, dar fe y legalidad a los trabajadores

que soliciten su inscripción o comuniquen sus modificaciones salariales siempre se tenga la documentación que compruebe la existencia de una relación patrón-trabajador.

#### **4.4.1 Aplicación de la Ley del Seguro Social y los Criterios Administrativos en las auditorías realizadas a los patrones.**

Derivado de una Estancia Profesional en la Delegación Estatal Guerrero del Instituto Mexicano del Seguro Social, con una duración aproximadamente de cuatro meses; donde se apoyó al Departamento de Supervisión de Auditoría a Patrones. En la misma se tuvo la oportunidad de realizar revisiones de las auditorías practicadas en materia de integración de las prestaciones de previsión social al salario bases de cotización, efectuadas por esta Delegación a patrones de su jurisdicción.

De conformidad con lo establecido en los artículos 2 fracción V, 3 fracción II, inciso c), 5, 6 fracción II, y 71 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social y en relación con el 35 del Código Fiscal de la Federación<sup>32</sup>, se otorga a la Dirección de Incorporación y Recaudación del Instituto la facultad de dictar y establecer lineamientos, disposiciones y criterios normativos en materia de incorporación, fiscalización y recaudación que serán de observancia general y obligatoria para las áreas operativas del Instituto.

Es importante aclarar que el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene como objetivo consolidar la transparencia en cada uno de sus procesos internos, por tal motivo, la actualización de los Criterios emitidos por el H. Consejo Técnico, es llevada a cabo de manera mensual, con el propósito de otorgar una respuesta pronta y expedita a los solicitantes, así como garantizar la veracidad de la información requerida por la sociedad mexicana.

---

<sup>32</sup> De acuerdo con el numeral 35, del Código Fiscal de la Federación; 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.

En las Auditorías realizadas por esta Delegación en materia de integración de la previsión social al salario base de cotización, se consideran algunos criterios normativos tales como el 01/2014, 02/2014, 04/2014, 01/2015, 77/1994; mismos que se estudiaron que el capítulo III de la presente investigación, en obvio de tiempo, a todos los comentarios sobre ellos ya vertidos con antelación.

El Auditor al llevar a cabo una visita domiciliaria, revisión de gabinete o revisión del dictamen emitido por contador público autorizado, deberá inspeccionar los cálculos asentados en los papeles de trabajo que muestren la correcta integración de la previsión social al salario base de cotización, donde se revele el análisis de los conceptos o rubros requeridos para aclaración que son objeto de revisión, y verificar que la documentación presentada corresponda a lo solicitado. Misma que deberá estar armonizada con lo establecido en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social y algunos de los criterios normativos en materia de integración salarial emitidos por el H. Consejo Técnico

#### **4.4.2 Principales irregularidades detectadas en las auditorias.**

En las auditorías realizadas por la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco se han detectado que existen patrones que entregan en efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, etiquetándolas en la contabilidad y en los recibos de nómina como algún concepto que pueda considerarse de previsión social, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para los fines sociales tales como alimentos, habitación, despensas a que se refieren los supuestos de exclusión establecido en las fracciones V, VI, del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

De acuerdo con las auditorías realizadas las principales irregularidades detectadas por esta subdelegación son las siguientes:

- Los patrones depositan cantidades de dinero en la cuenta de los trabajadores y en los recibos de nómina las nombra *prestaciones de previsión social*.

- Los patrones entregan en efectivo cantidades de dinero por conceptos tales como despensa, sin embargo no se tiene las pruebas fehacientes si dicho importe se haya utilizado para tal fin.
- Las prestaciones de previsión social otorgadas no se encuentran establecidas en ningún contrato colectivo o un plan de previsión social.
- Los alimentos y despensas, son las principales prestaciones de previsión social que presentan mayores errores de integración en el salario base de cotización, ya que las mismas no se entregan de forma onerosa, tal como lo establece el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

#### **4.4.3 Sanciones interpuestas a los patrones.**

Una vez terminado el proceso de Auditoria por parte de la Subdelegación Acapulco; cuando se determina que el patrón no ha integrado correctamente la totalidad o la parte excedente de la previsión social al salario base de cotización, en los términos del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, así como de conformidad con los acuerdos normativos, los cuales pretender aclarar lo establecido en el artículo antes citado. Tal situación ocasiona que el patrón haya considerado un salario base de cotización menor para el cálculo de las cuotas obrero patronal.

Con lo aludido en el párrafo anterior, la autoridad realiza el cálculo de las cuotas obrero patronales con el salario base de cotización correcto; del cual se determina una diferencia entre lo que el patrón pago y lo que debió pagar; así mismo debe pagar un importe por concepto de actualizaciones y recargos de dicha diferencia a cargo, lo cual se establece en el artículo 40-A de la ley; aunado a lo anterior es acreedor a una multa que equivale al 40% del monto de las cuotas omitidas, en los términos del artículo 304, primer párrafo de la presente ley.

#### **4.5 Principales efectos de las prestaciones de previsión social en la integración del salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales**

La previsión social nace en el siglo pasado como resultado de las luchas de la clase trabajadora para obtener prestaciones no como un acto de beneficencia, sino como un deber

del patrón. Mismas que se encuentran establecidas en el artículo 123 Constitucional; así como en la Ley Federal de Trabajo, la cual tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos<sup>33</sup>. Uno de los principales derechos más solicitados fue la seguridad social; en el caso de los trabajadores del sector privado este derecho se encuentra regulado en la Ley del Seguro Social la cual tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, entre otros.

Con lo antedicho la finalidad de otorgar prestaciones de previsión social, es satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores, destinados a la superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y la de su familia.

Sin embargo las empresas que otorgan estas prestaciones de previsión social, tiene que hacer frente a los efectos financieros y fiscales; cuando derivado de este otorgamiento los patronos no cumplan con los requisitos para que éstos se excluyan del salario base de cotización, de conformidad con establecido en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social. Aunado lo anterior con la Reforma del 2014 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los pagos por concepto de previsión social no son deducibles al cien por ciento para las empresas. Tales efectos se estudiarán por separado en los puntos 4.5.1 y 4.5.2 del presente capítulo.

#### **4.5.1 Efectos fiscales.**

En materia fiscal es de suma importancia el diseño de los planes de remuneración al personal y planes de previsión social; pues dichas prestaciones comprenden, tanto al sueldo como otros beneficios que coadyuvan a mantener o mejorar el nivel de vida del trabajador, sin embargo dependiendo del tipo y la forma en que se otorguen, pueden producir un efecto fiscal positivo o negativo para el patrón y el trabajador.

De acuerdo a lo estudiado en el punto número 4.1.2 del presente capítulo, en el que se analizaron algunos casos donde las prestaciones de previsión social integraron al salario base de cotización, debido a que las mismas no cumplieron los requisitos de exclusión

---

<sup>33</sup> Artículo 2, Ley Federal del Trabajo



establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social. A continuación se presenta el cálculo de las cuotas obrero patronales, considerando el salario base de cotización determinado con anterioridad, mismo que asciende a un importe de \$234.46.

**Tabla 43.** Prestaciones de previsión social integrables al salario base de cotización.

<b>Percepciones</b>	<b>Importe</b>
Salario diario	\$ 150.00
Fondo de Ahorro	\$ 10.00
Despensa	\$ 4.98
Alimentos	\$ 24.99
Habitación	\$ 37.50
Aguinaldo	\$ 6.16
Prima Vacacional	\$ 0.82
<b>Importe del SBC</b>	<b>\$ 234.46</b>

Fuente propia: Datos para fines prácticos

En breve se presenta el cálculo de las cuotas obrero patronales del mes de abril y el 2do bimestre del 2017, considerando el importe del SBC de \$234.46

**Tabla 44.** *Determinación de las cuotas obrero patronales mensuales al IMSS.*

<b>CUOTAS MENSUALES</b>	
Salario Base de Cotización	\$ 234.46
Cuota Fija	\$ 462.00
Excedente Patronal	\$ 2.70
Excedente Obrero	\$ 0.98
Prestaciones en Dinero Patronal	\$ 49.28
Prestaciones en Dinero Obrera	\$ 17.60
Gastos Médicos Pensionados Patronal	\$ 73.92
Gastos Médicos Pensionados Obrera	\$ 26.40
Riesgo de Trabajo	\$ 35.20
Invalidez y Vida Patronal	\$ 123.20
Invalidez y Vida Obrera	\$ 44.00
Guarderías y Prestaciones Sociales	\$ 70.40
<b>Cuota Patronal</b>	<b>\$ 816.70</b>
<b>Cuota Obrera</b>	<b>\$ 88.98</b>
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 905.68</b>

Fuente propia: Cálculos de acuerdo con el procedimiento y porcentaje establecidos en la Ley del Seguro Social. Mismos que se muestran en la Tabla 12.

De acuerdo con el cálculo anterior el importe de las cuotas que están a cargo del patrón son \$816.70, mientras que el importe a pagar a cargo del trabajador son \$88.98.

Además de las cuotas al IMSS, se debe pagar cuotas de Retiro Cesantía y Vejez y el 5% al INFONAVIT, así como se muestra a continuación:

**Tabla 45.** *Calculo de las cuotas obrero patronales bimestrales (RCV e INFONAVIT).*

<b>CUOTAS BIMESTRALES RCV E INFONAVIT</b>	
Salario Base de Cotización	\$ 234.66
Retiro	\$ 286.29
Cesantía y Vejez Patronal	\$ 450.90
Cesantía y Vejez Obrera	\$ 161.04
5% Patronal al INFONAVIT	\$ 715.71
<b>Cuota Patronal</b>	<b>\$ 1,452.90</b>
<b>Cuota Obrera</b>	<b>\$ 161.04</b>
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 1,613.94</b>

Fuente propia: Cálculos de acuerdo con el procedimiento y porcentaje establecidos en la Ley del Seguro Social. Mismos que se muestran en la Tabla 12.

De conformidad con el cálculo anterior el importe de las cuotas que están a cargo del patrón es de \$1,452.90, mientras que el importe a pagar a cargo del trabajador es por \$161.04.

A continuación se presenta un resumen, con el total a pagar de cuotas obrero patronales, de los cinco ramos de aseguramiento y la aportación del 5% al INFONAVIT.

**Tabla 46.** *Resumen del cálculo de las cuotas obrero patronales al IMSS e INFONAVIT.*

<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE</b>
<b>Cuota Patronal (IMSS, RCV, INFONAVIT)</b>	<b>\$ 2,269.60</b>
<b>Cuota Obrera (IMSS, CV)</b>	<b>\$ 250.02</b>
<b>Total a Pagar en el 2do Bimestre del 2017</b>	<b>\$ 2,519.62</b>

Fuente propia: Resultados obtenidos de acuerdo con las Tablas 44 y 45.

Los \$ 2,269.60 son el importe que el patrón tiene a su cargo, es decir que debido a no haber cuidado los requisitos de exclusión de la previsión social establecidos en el artículo 27 de Ley del Seguro Social. El importe del Salario Base de Cotización del trabajador fue por \$234.46, el cual sirvió de base para realizar el cálculo de las cuotas obrero patronales.

La cantidad \$250.02 corresponde a las cuotas que el propio trabajador debe pagar al IMSS, para tener derecho a las distintas ramas de aseguramiento ante el Instituto.

De acuerdo a lo estudiado en el punto número 4.1.2 de este capítulo, se presenta un caso práctico donde se otorgaron prestaciones de previsión social, en el que su entrega se llevó a cabo de conformidad con lo establecido en el numeral 27 de la citada Ley. Por tal razón las únicas prestaciones a integrar son las correspondientes a las vacaciones, prima vacacional y aguinaldo; como se muestra a continuación:

**Tabla 47.** *Determinación del salario base de cotización con prestaciones fijas.*

<b>Percepciones</b>	<b>Importe</b>	<b>Calculo</b>	<b>Cuota diaria</b>	<b>Fundamento Legal</b>
Salario diario	\$150.00		\$ 150.00	Art. 27 Primer párrafo, LSS
Vacaciones	8 días	\$1,200.00		Art. 76 LSS
Prima Vacacional	25%	\$300.00	\$ 0.82	Art. 80 LSS
Aguinaldo	15 días	\$2,250.00	\$ 6.16	Art. 87 LSS
<b>Importe del Salario Base de Cotización</b>			<b>\$ 156.99</b>	

Fuente propia: Datos para fines prácticos

A continuación se presenta el cálculo de las cuotas obrero patronales del mes de abril y el 2do bimestre del 2017, considerando el importe del SBC de \$156.99.

**Tabla 48.** Determinación de las cuotas obrero patronales mensuales al IMSS.

<b>CUOTAS MENSUALES</b>	
Salario Base de Cotización	\$ 156.99
Cuota Fija	\$ 462.00
Excedente Patronal	\$ -
Excedente Obrero	\$ -
Prestaciones en Dinero Patronal.	\$ 32.97
Prestaciones en Dinero Obrera	\$ 11.77
Gastos Médicos Pensionados Patronal	\$ 49.45
Gastos Médicos Pensionados Obrera	\$ 17.66
Riesgo de Trabajo	\$ 82.42
Invalidez y Vida Patronal	\$ 82.42
Invalidez y Vida Obrera	\$ 29.44
Guarderías y Prestaciones Sociales	\$ 47.10
<b>Cuota Patronal</b>	<b>\$ 756.36</b>
<b>Cuota Obrera</b>	<b>\$ 58.87</b>
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 815.23</b>

Fuente propia: Cálculos de acuerdo con el procedimiento y porcentaje establecidos en la Ley del Seguro Social. Mismos que se muestran en la Tabla 12.

De conformidad con el cálculo anterior el importe de las cuotas que están a cargo del patrón son \$756.36, mientras que el importe a pagar a cargo del trabajador son \$58.87.

Al mismo tiempo de las cuotas al IMSS, se deben pagar cuotas de Retiro Cesantía y Vejez y el 5% al INFONAVIT cada bimestre; tal como se muestra enseguida:

**Tabla 49.** Determinación de las cuotas obrero patronales bimestrales (RCV e INFONAVIT).

<b>CUOTAS BIMESTRALES RCV E INFONAVIT</b>	
Salario Base de Cotización	\$ 156.99
Retiro	\$ 191.53
Cesantía y Vejez Patronal	\$ 301.66
Cesantía y Vejez Obrera	\$ 107.73
5% Patronal al INFONAVIT	\$ 478.82
<b>Cuota Patronal</b>	<b>\$ 972.01</b>
<b>Cuota Obrera</b>	<b>\$ 107.73</b>
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 1,079.74</b>

Fuente propia: Cálculos de acuerdo con el procedimiento y porcentaje establecidos en la Ley del Seguro Social. Mismos que se muestran en la Tabla 12.

En concordancia con el cálculo anterior el importe de las cuotas que están a cargo del patrón es de \$972.01 mientras que el importe a pagar a cargo del trabajador es de \$107.73.

A continuación se presenta un resumen, con el total a pagar de cuotas obrero patronales, de los cinco ramos de aseguramiento y la aportación del 5% al INFONAVIT.

**Tabla 50.** Resumen del cálculo de las cuotas obrero patronales al IMSS e INFONAVIT

<b>CONCEPTO</b>	<b>IMPORTE</b>
<b>Cuota Patronal (IMSS, RCV, INFONAVIT)</b>	<b>\$ 1,728.37</b>
<b>Cuota Obrera (IMSS, CV)</b>	<b>\$ 166.60</b>
<b>Total a Pagar en el 2do Bimestre del 2017</b>	<b>\$ 1,894.97</b>

Fuente propia: Resultados obtenidos de acuerdo con las Tablas 48 y 49.

Los \$ 1,728.37 son el importe que el patrón tiene a su cargo, en este caso particular el patrón cuidó el debido cumplimiento de los requisitos para exclusión de la previsión social establecidos en el artículo 27 de Ley del Seguro Social. Por lo que las prestaciones de previsión que otorgó a su trabajador no se integraron al SBC. El cual que sirve de base para realizar el cálculo de las cuotas obrero patronales. La cantidad \$166.60 corresponde a las cuotas que el propio trabajador debe pagar al IMSS, para tener derecho a las distintas ramas de aseguramiento ante el Instituto.

A continuación se presenta un cuadro comparativo de los dos casos anteriores, con la finalidad de analizar las diferencias en términos monetarios, cuando las prestaciones de previsión social se excluyen del Salario Base de Cotización y cuando las mismas si integran al citado salario:

**Tabla 51.** Cuadro comparativo del pago de las cuotas obrero patronales, cuando las prestaciones de previsión social integran o excluyen del salario base de cotización.

CONCEPTO	LA PREVISION SOCIAL INTEGRO AL SALARIO BASE DE COTIZACION	PREVISION SOCIAL SE EXCLUYE DEL SALARIO BASE DE COTIZACION	DIFERENCIAS EN PESOS
	IMPORTE SBC \$ 234.66	IMPORTE SBC \$ 156.99	
CUOTAS MENSUALES IMSS PATRONAL	\$ 816.70	\$ 756.36	\$ 60.34
CUOTAS PATRONALES BIMESTRAL (RETIRO, CESANTIA Y VEJEZ PATRONAL)	\$ 1,452.90	\$ 972.01	\$ 480.89
<b>SUBTOTAL (CUOTAS PATRONALES)</b>	<b>\$ 2,269.60</b>	<b>\$ 1,728.37</b>	<b>\$ 541.23</b>
CUOTAS MENSUALES IMSS OBRERA	\$ 88.98	\$ 58.87	\$ 30.11
CUOTAS BIMESTRALES OBRERA( CESANTIA Y VEJEZ)	\$ 161.04	\$ 107.73	\$ 53.31
<b>SUBTOTAL (CUOTAS OBRERALES)</b>	<b>\$ 250.02</b>	<b>\$ 166.60</b>	<b>\$ 83.42</b>
<b>TOTAL CUOTA PATRONAL Y OBRERA</b>	<b>\$ 2,519.62</b>	<b>\$ 1,894.97</b>	<b>\$ 624.65</b>

Fuente propia: Resultados obtenidos de acuerdo con las Tablas 46 y 50

De acuerdo con los datos que se muestran en la tabla 51. Se observa en los dos casos que se analizaron, un incremento de \$541.23 para el patrón cuando la previsión social si integra al salario base de cotización a diferencia de cuando la misma se excluye del salario. También hay un aumento de \$83.42 en relación con la cuota a cargo del trabajador.



Se concluyen que es necesario cuidar los requisitos de exclusión de la previsión social, establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social; ya que de no hacerlo la misma se integra al salario base de cotización y esto representa un aumento en el importe de las cuotas que paga el patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social; asimismo el propio trabajador sufraga un importe mayor por concepto de cuotas obrero al Instituto. Es decir que en este caso no solo habrá un mayor desembolso económico para el patrón sino también para el trabajador.

Con la finalidad de profundizar en el tema del otorgamiento de las prestaciones de previsión social, se analizara a continuación los cambios en materia de deducción de la previsión social; se aclara que la Ley del Impuesto Sobre la Renta no fue objeto de estudio de esta investigación, sin embargo se considera necesario presentar un cambio trascendental de la reforma fiscal para el año 2014; misma que género impacto para las empresas que otorgan tales prestaciones.

En la exposición de motivos de la Reforma de la Ley del Impuesto Sobre la Renta del 2014, el Ejecutivo Federal propuso y el Congreso aprobó, aunque no absolutamente, recobrar el diseño de la simetría fiscal en el Impuesto Sobre la Renta y establecer la aplicación de un esquema general para alcanzar una mayor recaudación, de esa forma se evita disminuir la base del ISR empresarial sobre aquellas erogaciones a favor de sus trabajadores que no se sujetan a la estructura normal del impuesto. Es decir, se aprobó que todo ingreso esté sujeto al ISR, ya que hasta 2013 la LISR permitía que el patrón dedujera al 100% diversos conceptos remunerativos que entregaba u otorgaba a sus trabajadores, total o parcialmente exentos del ISR, lo cual es un tratamiento tributario asimétrico en este gravamen.

Por tal razón, a partir del ejercicio de 2014, la Ley del Impuesto Sobre la Renta limitó la deducción de las prestaciones de previsión social, con el fin de que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichas erogaciones, o un factor de 0.47, cuando éstas, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Lo aludido en el párrafo anterior en materia de deducción de la previsión social, se muestra a continuación de manera didáctica, a través de la siguiente tabla:

**Tabla 52.** Cuadro comparativo en el porcentaje de deducción de la previsión social para efectos del ISR, previo y posterior a la reforma fiscal para el ejercicio 2014

<b>Prestaciones de Previsión Social</b>	<b>Importe Quincenalmente</b>	<b>Importe Deducible. (2013 antes de la Reforma)</b>	<b>Importe Deducible. (2014 después de la Reforma) 47%</b>	<b>Diferencia no Deducible</b>
Despensas	\$ 450.00	\$ 450.00	\$ 211.50	\$ 238.50
Fondo de Ahorro	\$ 150.00	\$ 150.00	\$ 70.50	\$ 79.50
Alimentos	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 141.00	\$ 159.00
Habitación	\$ 300.00	\$ 300.00	\$ 141.00	\$ 159.00
<b>Total</b>	<b>\$ 1,200.00</b>	<b>\$1,200.00</b>	<b>\$ 564.00</b>	<b>\$ 636.00</b>

Fuente propia: Con sustento en la reforma fiscal para el ejercicio fiscal 2014, y la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Como se muestra en el cuadro anterior, con la nueva reforma fiscal en materia de Renta; de los \$1,200.00 que la empresa pago por concepto de prestaciones de previsión social, únicamente son deducibles \$564.00, que representa el 47% deducible establecido en el numeral 28, fracción XXX de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Por lo que la empresa no podrá deducir \$636.00 que representa el 53%. Antes de la reforma fiscal citada el importe de los \$1,200.00 eran deducibles al cien por ciento.

Es discutible el Congreso y las autoridades fiscales, limiten el monto de deducciones por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado y prestaciones de previsión social, cuando hay una exigencia legal de pagar estas prestaciones conforme a la Ley Federal del Trabajo y disposiciones de carácter fiscal, que exenta dichos ingresos del pago del Impuesto Sobre la Renta. En ambos supuestos, no se está a decisión de los empleadores, ya que son preceptos legales que pueden ser violentados a la voluntad del contribuyente; Por lo que repercute a las empresas en pagar un ISR indirectamente de un tercero, es decir del trabajador, lo provoca que se afecte el patrimonio de la empresa.

Se considera importante citar que con la expedición de la Ley para determinar el valor de la unidad de medida y actualización, publicada mediante el Diario Oficial de la Federación, misma que fue creada para sustituir el esquema veces salario mínimo. Los límites de exclusión de la previsión social al salario base de cotización, aumentaron en una

cantidad menor, en comparación cuando estos se calculaban de acuerdo al salario mínimo general. En breve se presenta la siguiente gráfica, que muestra el efecto de este cambio:

**Tabla N° 53.** Cuadro comparativo de cálculo del importe excluyente de la previsión social al salario base de cotización, con base en la UMA y el SMGV.

Concepto	Porcentaje que se excluye para efectos de integración	Cálculos		Diferencia
		Con base en UMA	Con base en el SMGV	
		\$75.49	\$80.04	
Alimentos	20%	\$ 15.10	\$ 16.01	\$ 0.91
Premios por puntualidad Premios por asistencia	10%	\$ 7.55	\$ 8.00	\$ 0.46
Despensa	40%	\$ 30.20	\$ 32.02	\$ 1.82

Fuente propia: Con base en la presente investigación, la cual incluye estudio de leyes, reglamentos en materia fiscal.

De conformidad con el cuadro anterior esta reforma fiscal, provoco que el importe de exclusión de la previsión social al salario base de cotización; sea menor en comparación cuando su cálculo se realizaba con base en el salario mínimo general vigente. Por tal razón las empresas a partir de este año 2017, deberán realizar el cálculo de las cuotas obrero patronales con base en la Unidad de Medida y Actualización, con el fin de cumplir correctamente con sus obligaciones fiscales en materia de previsión y seguridad social.

#### **4.5.2 Efectos financieros.**

De conformidad con los efectos fiscales analizados sobre el otorgamiento de las prestaciones de previsión social al salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales; de igual modo hay algunos efectos de carácter financiero por tal otorgamiento, mismos que se estudiarán en las siguientes líneas.

Cuando un contribuyente adquiere la figura jurídica de patrón, en términos de la Ley Federal del Trabajo, éste se obliga a gratificar la fuerza laboral a través del pago de un salario, mismo que se define en el artículo 84 del ordenamiento antes citado. Este salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Este ordenamiento legal, prevé que el derecho a recibir un salario es irrenunciable para el trabajador, en términos de los artículos 97 al 116 de citada ley. Por tal razón, el patrón se obliga a pagar cada uno de los conceptos acordados libremente mediante contrato, o aquellos mínimos obligados por la legislación laboral, por ejemplo; el pago de días de vacaciones, una prima vacacional mínima del 25 por ciento del monto de las vacaciones cubiertas o un mínimo de quince días de salario a cuota diaria por concepto de aguinaldo.

Los gastos por concepto de remuneraciones laborales, que las empresas otorgan o entregan a sus trabajadores, pueden tener el carácter de excluyentes del salario base de cotización o integrantes del mismo, pueden ser de diversa índole, cuando estén basadas en remunerar el trabajo o por la calidad de trabajado de índole social, conocidas como de previsión social.

El otorgamiento de las prestaciones de previsión social, promueven elevar la calidad de vida del trabajador y de sus familias, sin embargo su otorgamiento no es obligatorio para los patrones, sin embargo la propia ley busca estimular su otorgamiento con la finalidad que los trabajadores tengan mejores condiciones de vida. Existen algunos estímulos para este otorgamiento en materia de seguridad, la previsión social no es integrante del salario base de cotización, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el numeral 27 de la Ley del Seguro Social. Sin embargo en materia de Impuesto sobre la Renta dichos pagos efectuados por las empresas no son deducibles al cien por ciento; lo que origina dicho otorgamiento no se incentive en el sector empresarial. A continuación se presenta un cuadro con las principales ventajas y desventajas financieras del otorgamiento de las prestaciones de previsión social.

**Tabla N° 54.** Cuadro comparativo de las principales ventajas y desventajas para las empresas que proporcionan prestaciones de previsión social a sus trabajadores.

<b>OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL</b>	
<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
Elevan la Calidad de vida del trabajador	Generan un costo adicional al pago de Salarios
No integran al Salario Base de Cotización	En caso de no cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 27 LSS. Tales prestaciones integran al SBC
Deducibles para Efectos de ISR	Únicamente es deducible el 47% del monto otorgado, o el 53% en caso de que no se disminuyan las prestaciones en comparación al ejercicio fiscal inmediato anterior. Art. 28, fracción. XXX.
El importe de la cuota patronal al IMSS es cien por ciento deducible para efectos de ISR.	Cuando integren las prestaciones de previsión social al SBC, el importe de las cuotas será mayores en comparación a cuando las mismas se excluyen.
Estimulan la productividad de los trabajadores, lo que genera mayores utilidades para las empresas.	En caso de que las mismas se vean disminuidas o eliminadas, el trabajador podrá sentirse poco valorado por el patrón; toda vez que estas ayudan al mejoramiento de su calidad de vida.

Fuente propia: Con base en la presente investigación, la cual incluye estudio de leyes, reglamentos en materia fiscal.

Es indispensable para las empresas realizar un estudio profundo del costo beneficio fiscal y económico de otorgar prestaciones de previsión social a sus trabajadores, considerando la capacidad económica y contributiva de la empresa. Sin perder de vista la importancia del capital humano para la empresa; tal como lo comenta Belly, (2005);

“Los empleados talentosos buscan empresas en donde puedan aumentar o potenciar su capital humano, ya que saben que es ello lo que les da valor en el mercado, de manera que si la organización no es el ámbito adecuado el vínculo será cortoplacista

y breve. En cuanto encuentren una empresa en donde se los valore y se le asigne importancia a su medio de producción se irán”. (p. 39)

## 4.6 Conclusiones

La previsión social tiene como principal objetivo beneficiar a los trabajadores, sus familiares dependientes o beneficiarios, tendentes a su superación física, social, económica, cultural e integral, es decir elevar el nivel de vida económico, social, cultural e integral. Por tal razón las empresas al otorgarlas cumplen dicho propósito, sin embargo a la par también hay efectos financieros y fiscal para los patrones.

Un plan de Previsión Social es un acuerdo alcanzado entre el patrón y sus trabajadores, dentro del marco de la negociación colectiva, en el que se definen las prestaciones de previsión social a cargo de los patrones; asimismo se regula su forma de otorgamiento y la periodicidad de sus pagos a favor de los trabajadores

Los planes de previsión social se han convertido justificadamente, en un elemento necesario para mantener o contratar personal indispensable en las empresas, aun cuando su costo es en ocasiones significativo, ya que este tipo de prestaciones se deben otorgar en forma general.

De las cincuenta encuestas que se realizaron para la presente investigación a empresas localizadas en el Municipio de Acapulco de Juárez; se identificó que veintiocho empresas otorgan algún tipo de prestaciones de previsión social a sus colaboradores lo que equivale a un 56%; mientras que veintidós empresas equivalentes al 44% no otorgan ningún tipo de prestaciones de previsión social. Entre las principales prestaciones de previsión social que se otorgan con mayor frecuencia son *alimentos, despensa, fondo de ahorro y habitación*.

De conformidad con el estudio de dos casos se concluyen que es necesario cuidar los requisitos de exclusión de la previsión social, establecidos en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social; ya que de no hacerlo la misma se integra al salario base de cotización y esto representa un aumento en el importe de las cuotas que paga el patrón al Instituto Mexicano del Seguro Social; asimismo el propio trabajador sufraga un importe mayor por concepto de cuotas obrero al Instituto. Es decir que en este caso no solo habrá un mayor desembolso económico para el patrón sino también para el trabajador.

Después de analizar los efectos financieros y fiscales del otorgamientos de prestaciones de previsión social; se considera importante y necesario que las empresas proporcionen prestaciones de previsión social, para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y familias; Sin perder de vista que tal otorgamiento se realice de conformidad con la normatividad vigente en materia de seguridad social; con la finalidad de que las mismas no incrementen el monto a pagar por concepto de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.



## CONCLUSIONES FINALES

1.\_ El objetivo de esta tesis consistió en analizar las prestaciones de previsión social e identificar los efectos financieros y fiscales de su otorgamiento, previstos por la Ley del Seguro Social en la determinación del salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales. Mismo que se cumplió tomando en cuenta el análisis de la citada ley y con base en los resultados de los dos estudios de campo que se realizaron, el primero fue la realización de estancias profesionales en el Departamento de Supervisión de Auditoria a Patrones de la Delegación Estatal Guerrero; y el segundo la elaboración de encuestas a algunas empresas con domicilio fiscal en el Municipio de Acapulco de Juárez, Guerrero.

De acuerdo con el análisis de la Ley del Seguro Social, así como de otras leyes, tales como; Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta; Criterios Jurisprudenciales, y Criterios Normativos emitidos por el H. Consejo Técnico; se obtuvo la definición legal de la “*previsión social*”, en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, siendo la única norma legal que la define a partir del 30 de diciembre del año 2002. Cabe aclarar que antes de esta fecha los Criterios emitidos por Tribunales del Poder Judicial de la Federación, establecían definiciones de previsión social, no obstante las mismas no estaban previstas en ley.

2.\_ De igual modo se examinó la Ley del Seguro Social, con la finalidad se identifican los requisitos establecidos para que las prestaciones de previsión que los patrones entregan a sus trabajadores no integren al salario base de cotización; el numeral 27 de la citada ley establece todas las prestaciones que se integran al aludido salario; sin embargo en sus respectivas fracciones se citan algunos requerimientos para que la previsión social sea excluida del mismo; aunque para el caso de los alimentos y habitación también el numeral 32 marca ciertos lineamientos de integración, los cuales son de observancia obligatoria.

Mediante el presente análisis, fue posible demostrar que cuando las prestaciones de previsión social no cumplen con los requisitos del artículo 27 artículo de la referencia ley, las mismas se integran al salario base de cotización, su forma de integración se prevé en las fracciones del aludido artículo, así como en el numeral 32; de igual modo existen algunos Criterio Normativos emitidos por el H. Consejo Técnico, los cuales pretenden explicar lo

establecido en los referidos artículos, en materia de integración del salario. Cabe aclarar que estos criterios no son de carácter obligatorio para los patrones, a pesar de ello se pueden tomar en consideración, con la finalidad de disipar dudas en cuanto a la interpretación de la normatividad legal; y poder dar correcto cumplimiento a la forma de integrar las prestaciones de previsión social al salario base de cotización.

Del mismo modo es importante considerar que con la expedición de la Ley para Determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización, publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 30 de diciembre del 2016. A partir del 01 de enero del 2017, para efectos del cálculo del importe del límite de exclusión por concepto prestaciones de previsión social al salario base de cotización; se deberá realizar con base en la Unidad de Medida y Actualización cuyo importe es por \$75.49; en lugar de utilizar el salario mínimo general que en este ejercicio fiscal 2017 es de \$80.40. En este sentido las personas físicas y morales que paguen prestaciones de previsión social, deberán tener el cuidado debido de que tal otorgamiento cumplan con el nuevo esquema fiscal aplicable.

3.\_ Con base en la información que se recabo durante el periodo de estancias profesionales, en la Delegación Estatal Guerrero del Instituto Mexicano del Seguro Social, se pudo demostrar que; la autoridad fiscal en el ejercicio de sus facultades conferidas en el artículo 251 de la Ley del Seguro Social, ha realizado auditorías a patrones con la finalidad de determinar el debido cumplimiento de estos últimos, durante el ejercicio fiscal 2016, del total de las Auditorías realizadas por el Instituto, el 79% fue para el ramo de la Construcción por medio de la aplicación de los artículos 12 y 12-A del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado, así mismo el 13% fue para el mismo ramo, sin embargo con fundamento en el artículo 18 del citado reglamento, tales artículos establecen como obligación patronal de presentar el aviso de registro de obra. Este tipo de auditorías ha permitido al Instituto allegarse de mayores recursos financieros, por esa razón son las más realizadas en el ejercicio de sus facultades de comprobación.

En el mismo sentido las Auditorías realizadas a patrones para efectos de verificar la debida integración de la previsión social del salario base de cotización, únicamente representaron el 1% del total de los actos de fiscalización; en el capítulo tercero de la

presente investigación se presentaron dos casos particulares de auditorías realizadas en esta materia. En este tipo de auditorías se ha detectado que existen patrones que entregan en efectivo o depositan cantidades de dinero en las cuentas de sus trabajadores, registradas en la contabilidad y en los recibos de nómina como algún concepto que pueda considerarse de previsión social, sin integrarlas al salario base de cotización; sin embargo, no existe evidencia de que dichos recursos hayan sido destinados para los fines sociales tales como alimentos, habitación, despensas a que se refieren los supuestos de exclusión establecido en las fracciones V, VI, del artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

4.\_ De acuerdo con las Auditorías realizadas por la Subdelegación y Oficina para Cobros del Instituto Mexicano del Seguro Social: Acapulco, es posible concluir que; las principales prestaciones de previsión social no integradas correctamente al salario base de cotización en los términos del artículo 27 de la Ley del Seguro Social fueron; *despensas, alimentos, transporte y fondos de planes de pensión*. Entre los principales errores detectados en las auditorías fueron primeramente para el caso de los alimentos que los mismos no se otorgan de forma onerosa (es decir que trabajador pague el veinte por ciento del salario mínimo general diario) como lo establece la fracción V, del referido artículo. En el segundo caso que se estudio fue el de despensa, prestación cuyo importe excedente del cuarenta por ciento del salario mínimo general diario, no se integró para efectos del salario base de cotización.

Con base en los resultados de las auditorías realizadas por la citada Subdelegación, la autoridad fiscal determino una diferencia entre el importe de cuotas pagadas por el patrón y las cuotas que debió pagar de acuerdo a salario base de cotización debidamente integrado. Asimismo realizo el cobro de la actualización, recargos y la multa del cuarenta por ciento del importe de las cuotas omitidas, lo anterior con fundamento legal en los artículos 304 de la Ley del Seguro Social.

5.\_ Con los resultados obtenidos de un estudio para conocer cuáles son las principales prestaciones de previsión social que otorgan las empresas con domicilio fiscal en el Municipio de Acapulco de Juárez. Se pudo demostrar que: El 56% de las empresas proporciona prestaciones de previsión social, mientras que el 44% no las proporcionan ningún tipo de prestaciones. Entre las principales prestaciones de previsión social que se otorgan con mayor frecuencia son *alimentos, despensa, fondo de ahorro y habitación*.

6.\_ Finalmente después de analizar los efectos financieros y fiscales del otorgamiento de prestaciones de previsión social. Es posible concluir que; es importante y necesario que las empresas proporcionen prestaciones de previsión social, para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y familias; sin perder de vista que tal otorgamiento se realice de conformidad con la normatividad vigente en materia de seguridad social; con la finalidad de que las mismas no incrementen el monto a pagar por concepto de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo con lo analizado en esta investigación, me dirijo a las personas físicas y morales, así como a su personal encargado de realizar el cálculo de las aportaciones de seguridad social; con la finalidad presentar las siguientes recomendaciones para realizar la correcta aplicación de la normatividad fiscal en materia de integración de las previsión social al salario base de cotización; el cual sirve de base para determinar el importe de las cuotas obrero patronales.

1.\_ Los patrones que proporcionen prestaciones de previsión social a sus trabajadores es importante que consideren como tales ; aquellas las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, tendientes a la superación física, social, económica o cultural, que permitan el mejoramiento en la calidad de vida del trabajador y la de su familia. De acuerdo con la investigación las prestaciones más otorgadas en el Municipio de Acapulco son; *despensas, alimentos, habitación y fondo de ahorro.*

2.\_ En este sentido las prestaciones de previsión social poseen algunas características en particular como por ejemplo; se otorguen de manera general en beneficio de todos los trabajadores, que no se entreguen en efectivo (este punto es importante tomarlo en consideración si se quiere hacer la deducción de la misma para efectos del Impuesto sobre la Renta); que en todos los casos se demuestren que los recursos otorgados fueron utilizados para fines sociales y, que las mismas se encuentren establecidas en los contratos colectivos de trabajo.

3.\_ Un plan de previsión social es un acuerdo por escrito entre el patrón y el trabajador, en el cual se definen las prestaciones de previsión social a cargo de los patrones; así como la forma de otorgamiento y periodicidad de pago. Se considera relevante aclarar que el artículo 20, fracción IV del Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, establecía que estos planes debían constar por escrito. Actualmente el Reglamento vigente, no incluye una disposición que lo regule. No obstante se hace la invitación a que exista un plan de previsión social, con la finalidad de regular la entrega de tales prestaciones, y asimismo

poseer una prueba de que las mismas se otorgaron de conformidad con lo establecido en los artículos 27 y 32 de la Ley del Seguro Social.

4.\_ Para realizar el cálculo correcto de la integración o exclusión de la previsión social al salario base de cotización, es trascendental analizar los artículos 27, 28, 30, 32, de la Ley del Seguro Social; cuando lo establecido en la ley, de lugar a dudas en cuanto a interpretación se refiere se le invita a utilizar otras fuentes de interpretación tales como: Criterios jurisdiccionales emitidos por los Tribunales del Poder Judicial de la Federación; del mismo modo se pueden estudiar los Acuerdos emitidos por el H. Consejo Técnico, del Instituto Mexicano del Seguro Social. Dichas fuentes de interpretación no constituyen cargas adicionales para los patrones; estas únicamente pretenden aclarar lo establecido en la legislación.

5.\_ Cuando los patrones otorguen o pretendan aumentar el importe de las prestaciones de previsión a sus trabajadores. Se debe cuidar que dicho otorgamiento se realice en los términos de la legislación vigente, en materia de seguridad social. Con el fin de que estas prestaciones no eleven el monto a pagar por concepto de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social.

6.\_ Se sugiere a los patrones realizar un análisis en sus empresas sobre los efectos fiscales, financieros y sociales, que causará el otorgamiento o aumento de las prestaciones de previsión social; a fin de determinar el costo beneficio de tal otorgamiento de acuerdo a su capacidad contributiva y económica.

## Fuentes de información:

### Bibliografía

- Amezcua Ornelas, Norahenid. (1997). *Relaciones Laborales*. Editorial Sicco. México, pp. 38 y 40.
- Amezcua Ornelas, Norahenid. (1994). *Manual Practico del Seguro Social*, Editorial Paf. México, pp.26.
- Belly L, Pablo. (2005). *Implementación de la Gestión del Conocimiento*. Editorial Temas. Argentina, pp. 39.
- Cazares Garcia, Guztavo. (2014). *Derecho De La Seguridad Social*. Editorial Porrúa. México, p.159, 180, 211,219 y 240.
- Colín Orozco, Luis Ángel. (2011). *Estudio Integral de la Nómina*. Editorial Isef. México, pp. 69-71
- De Buen Lozano, Néstor. (1979). *Derecho del Trabajo Tomo II*. Editorial Porrúa. México, pp.176-177.
- De la Cueva, Mario. (1984). *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*. Editorial Porrúa. México, pp.7.
- Galindo Cosme, Monica Iseala y Hernandez Rodriguez, Jesus. (2005) *Nueva Ley del Seguro Social 2005*. Editorial Isef. México, pp.28, 42-45.
- González Jiménez, Antonio. (2008). *Lecciones De Derecho Tributario*. Editorial Cengage. México, p. 69 y 47.
- Instituto de Investigaciones Juridicas. (2007). *Diccionario Juridico Mexicano*. Editorial Porrúa. México, pp. 103 y 112.
- Iturriaga Bravo, Luis. (2000). *Estudio Practico del Regimen Fiscal de los Sueldos y Salarios*. Editorial Isef. México, pp. 153-155.
- Lastra Lastra, José Manuel. (1995) *El Trabajo ¿El Valor Supremo De La Vida Social?*.Editorial Porrúa. México, pp. 15.
- Margáin Manautou, Emilio. (2016). *Facultades de Comprobación Fiscal*. Editorial Porrúa. México, pp. 80.
- Marquet Guerrero, Porfirio. (2012). *Los Regimenes De Seguridad Social en Mexico*. Editorial Porrúa. México. pp. 39
- Martinez Gutiérrez, Javier. (2013). *60 Casos Practicos*. Editorial Isef. México, pp.218.

- Medina Bravo, Norma. (2010). *Las revisiones de gabinete en materia fiscal*. Editorial Dgb. México, pp. 110
- Murueta Sánchez, Alfredo. (1992). *Cien preguntas y Resuestas sobre Seguro Social*. Editorial Pac. México, pp. 27-29
- Orellana Wiarco, Octavio Alberto. (2010). *Derecho Procesal Fiscal*. Editorial Porrúa. México, pp.116
- Perez Chavez, Jose. (2010). *Prevision Social Guia Practica: Fiscal, Laboral y De Seguridad Social*. Editorial Taxxx. México, pp. 120 y 139.
- Rabasa O, Emilio. (2003). *Las Constituciones De Canada, los Estados Unidos de America y Mexico*. Editorial Porrúa. México, pp. 30-45.
- Rigoberto Reyes, Altamirano. (2000). *Diccionario de Terminos Fiscales*. Editorial Taxxx. Mexico, pp.370-379.
- Rueda Heduan, Ivan. (2000). *Integración Salarial Aspectos Laborales y Fiscales*. Editorial Isef. México, pp.31, 32 y 83.
- Santos Azuela, Hector. (1998). *Derecho Del Trabajo*. Editorial Mcgraw-Hill. México, pp.187.
- Santos Azuela, Hector. (2014). *Fundamentos y Reforma del Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. México, pp. 79.
- Santamaría García, Jorge. (1994). *Salario Integrado para Cuotas del Seguro Social*. Editorial Ecasa. México, pp. 27,34 y 75.
- Sconamiglio, Renato. (1992). *Derecho del Trabajo*. Editorial Juevene. Napoles, pp. 175.
- Sherman, Arthur. (2000). *Administracion de Recursos Humano*. Editorial Thomson Editores. México, pp. 20.
- Trueba Urbina, Alberto. (1978). *Derecho Social Mexicano*. Editorial Porrúa. México, pp. 78.



## **Legislación y Reglamentos:**

SEGOB, (2015). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Secretaría de Gobernación, México.

SEGOB, (2014). *Código Fiscal de la Federación*. Secretaría de Gobernación, México

SEGOB, (2014). *Código Fiscal de la Federación*. Secretaría de Gobernación, México

SEGOB, (2014). *Ley Federal de Trabajo*. Secretaría de Gobernación, México.

SEGOB, (2016). *Ley del Seguro Social*. Secretaría de Gobernación, México.

SEGOB, (2015). *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*. Secretaría de Gobernación, México.

SEGOB, (2016). *Ley del Impuesto sobre la Renta*. Secretaría de Gobernación, México

SEGOB, (2016). *Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social*. Instituto Mexicano del Seguro Social, México.

SEGOB, (2014). *Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado*. Instituto Mexicano del Seguro Social, México.

SEGOB, (2002). *Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta*. Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México.

SEGOB, (2015). *Reglamento de la Ley del Impuesto sobre la Renta*. Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México.

## **Hemerografía:**

Suprema Corte de Justicia de la Nación, (2010). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Amparo directo 434/79 Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.*

Suprema Corte de Justicia de la Nación, (1997). *Semanario de la Suprema Corte de Justicia y su Gaceta, Jurisprudencia, 2a./J. 39/97, novena época, segunda sala, VI, septiembre 1997, pág. 371*

Suprema Corte de Justicia de la Nación, (2010). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, Tomo XI, tesis aislada número II. 1/. 65 A. P 401*

Suprema Corte de Justicia de la Nación, (1917). *Apéndice al Semanario Judicial Federal y su Gaceta. Tesis, Quinta Parte. Cuarta Sala. 1975. P.221.*

Suprema Corte de Justicia de la Nación, (1987). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tesis II-J-322 RTFF. Seguro Social. Segunda Época. Año IX No.95 .Noviembre. P.501*

Suprema Corte de Justicia de la Nación, (1975). *Semanario Judicial Federal y su Gaceta, Apéndice al Quinta Parte. Cuarta Sala. 1975. P.221.*

Suprema Corte de Justicia de la Nación, (1997). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tesis III-PS-82 .Tercera Época. Segunda Sala. Agosto. P.19.*

Suprema Corte de Justicia de la Nación, (1996). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Jurisprudencia. SJF. Novena Época. Tomo II. Febrero. P. 171 y 172.*

Suprema Corte de Justicia de la Nación, (2008). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tesis: VI-TASR-IX. Sexta Época. Año I. N° 7. Julio. P.186.*

Suprema Corte de Justicia de la Nación, (1989). *Semanario Judicial de la Federación, Tesis III tass-1164 RTFF, El Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa Tercera Época. Año No.20 Agosto. P.46.*

## **Páginas en Internet:**

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

<http://www.gob.mx/stps/>. P. de internet consultada el 15 de junio del 2016, hora; 14:25 pm

Constitución Española de 1978.

<http://www.congreso.es/consti/>. P. de Internet consultada el 23 de junio del 2016, hora; 18:43 pm.

Sistema de prestaciones de previsión social en España

<http://www.actuarios.org/espa/web-nueva/publicaciones/revista/revista15/dossier.pdf>. P. de Internet consultada el 24 de junio 2016, hora; 15:25 pm.

Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

<http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/infonavit/inicio>. P. de Internet consultada el 16 de junio, hora; 10: 28 pm

Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

<http://www.fonacot.gob.mx/Paginas/default.aspx> P. de Internet consultada el 16 de junio, hora; 12:37 pm.

## **APENDICES Y ANEXOS**

## APENDICE UNICO

### CUESTIONARIO

**INTRUCCIONES:** Contestar el siguiente cuestionario, subrayando la respuesta que crea conveniente a su criterio de acuerdo a cada pregunta planteada.

**Actividad o giro:** \_\_\_\_\_ **Persona F ( ) M ( )**

**1. ¿Sabe que son las prestaciones de previsión social?**

- a) Sí
- b) No
- c) Un poco

*Nota:* Si su respuesta es el inciso a), por favor comente como obtuvo dicha información.

R= \_\_\_\_\_

**2. ¿Los trabajadores de esta empresa reciben alguna prestación adicional a su sueldo diario?**

- a) Si
- b) No
- c) Algunas veces

*Nota:* si su respuesta es a), por favor responda lo siguiente: ¿Cada cuando reciben esa prestación adicional?

- a) Semanal
- b) Quincenal
- c) Mensual

**3. ¿La empresa otorga despensa en dinero o especie adicional al salario?**

- a) Si
- b) No
- c) Alguna veces

*Nota:* si su respuesta fueron a) por favor responda lo siguiente: ¿En qué forma paga el concepto de despensa la empresa?

- a) En efectivo (el concepto aparece en su recibo de nómina)
- b) A través de un monedero electrónico o vales de despensa

**4. ¿La empresa cuenta con comedores en donde otorgue alimentos a los trabajadores?**

- a) Si
- b) No

*Nota:* si su respuesta es a), por favor responda lo siguiente:

- a) Los trabajadores pagan alguna cantidad de dinero para tener derecho a utilizar el servicio de comedor
- b) No pagan ningún importe, y todos los trabajadores pueden utilizar el comedor de forma gratuita.

**5. ¿La empresa proporciona a los trabajadores alguna habitación o alojamiento donde puedan vivir o tener alguna permanencia los trabajadores foráneos?**

- a) Si
- b) No

*Nota:* si su respuesta es a), por favor responda lo siguiente:

- a) Los trabajadores pagan alguna cantidad de dinero para tener derecho a utilizar el servicio de habitación.
- b) No pagan ningún importe, y todos los trabajadores pueden utilizar el servicio de habitación.

**6. ¿En la empresa cuentan con algún fondo de ahorro para los trabajadores?**

- c) Si
- d) No

*Nota:* si su respuesta es a), por favor responda lo siguiente:

- a) La empresa aporta la misma cantidad de dinero que ahorran los trabajadores
- b) La empresa no aporta ningún importe adicional al ahorro de los trabajadores

**7. ¿La empresa paga a sus trabajadores premios por puntualidad o premios por asistencia?**

- a) Si
- b) No

**8. ¿Esta empresa aporta alguna cantidad de dinero para fines sociales, como por ejemplo para constituir algún fondo plan de pensión para los trabajadores?**

- a) Si
- b) No

**9. ¿La empresa otorga a los empleados algún instrumento de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares?**

- a) Si
- b) No

*Nota:* si su respuesta es a), por favor responda lo siguiente:

- a) La empresa descuenta vía nomina el importe de los instrumentos de trabajo al personal
- b) La empresa no descuenta el importe de los instrumentos de trabajo al personal

***¡Gracias por sus respuestas!***

*Comentarios:*

---

## **ANEXO UNICO**

### **PLAN DE PREVISION SOCIAL**

#### **ANTECEDENTES**

Teniendo en consideración la importancia estratégica que para la sociedad “ ”, en lo sucesivo denominada como la “Sociedad”, tiene todo el personal que labora en ella, así como la necesidad de cumplir con los objetivos establecidos en las políticas corporativas, aprobadas por el consejo de administración, en materia de relaciones laborales, la necesidad de mejorar y en su caso elevar el nivel de vida en el plan social y personal, a efectos de consolidar las relaciones humanas correspondientes y estimular la integración del núcleo familiar de cada trabajador, la dirección de la sociedad ha decidido desarrollar un programa integral de beneficios de previsión social para sus trabajadores.

Los principales objetivos que se persiguen en el ámbito de las relaciones laborales y humanas son las siguientes:

- a) Mejorar y en su caso elevar el nivel de vida en el plan social, cultural, económico y personal de cada uno de los trabajadores de la sociedad.
- b) Consolidar las relaciones humanas dentro de la sociedad.
- c) Consolidar la integración del núcleo familiar de cada trabajador de la sociedad, para que logre su máximo desarrollo laboral.

#### **TITULO I**

##### **DE LA CONSTITUCION DEL PLAN**

ARTICULO 1- En cumplimiento con lo dispuesto en disposiciones legales, los artículos 2,3,8,10,20, 28 fracción I, 31,102, 132 fracción I y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo. Artículos 27 fracciones II, III, V, VI, VII, VIII. 28, 28-A, 29, 32, 34, 38 de la Ley del Seguro Social. Así como los artículos 7 penúltimo párrafo, 27 fracción XI, 93 fracción VIII de la Ley del Impuesto sobre la Renta, y en los términos de este documento y las leyes



que en el siguiente artículo se enumeran, se constituye y emite el presente plan de previsión social, al que en lo sucesivo se denominara como “el plan”, para todos los trabajadores de la sociedad.

ARTICULO 2.- El presente plan se constituye por el acuerdo de la sociedad y sus trabajadores, al amparo y en cumplimiento de las disposiciones legales en vigor en la ley el impuesto sobre la renta, su reglamento, la ley federal del trabajo y la ley del seguro social en los artículos conducentes, así como de cualquier otra disposición conexas o aplicable al caso.

## **TITULO II**

### **DE LA INICIACION DE VIGENCIA,**

#### **PUBLICACION Y REFORMAS**

ARTICULO 3.- Se establece que la vigencia de este plan iniciara precisamente el día de de

ARTÍCULO 4.- El plan se dará a conocer a todos los trabajadores de la sociedad dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

ARTÍCULO 5.- Al trabajador de nuevo ingreso se le dará a conocer en su oportunidad y tendrá los mismos derechos y obligaciones que los que actualmente se encuentren prestando sus servicios a la sociedad.

ARTICULO 6.- Cualquier reforma que sufra el plan o sus reglamentos operativos será comunicada a todos los interesados, dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

## **TITULO III**

### **DE LA TERMINOLOGIA DEL PLAN**

ARTÍCULO 7.- Para efectos de la interpretación del contenido de este plan, los términos que se utilicen tendrán el significado que a continuación se señalan y en caso de duda deberá atenderse siempre a aquello que este más acorde con la naturaleza y finalidades del plan.

a) PLAN.- El plan de prestaciones de previsión social constituido conforme al título precedente y con arreglo a estos estatutos.

b) PATRÓN O SOCIEDAD.- La sociedad denominada: \_\_\_\_\_ con domicilio en la ciudad de \_\_\_\_\_ y constituida de acuerdo con las leyes mexicanas, según consta en la escritura pública número \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ otorgada ante la fe pública del Lic. \_\_\_\_\_ Notario público número \_\_\_\_\_ de la ciudad de \_\_\_\_\_.

c) TRABAJADOR o EMPLEADO.- Toda persona física que preste servicios personales subordinados al patrón, en virtud de un contrato de trabajo.

d) BENEFICIARIOS DE LOS TRABAJADORES.- Al cónyuge o la persona con quien viva en concubinato; ascendientes y descendientes cuando dependan económicamente del trabajador, incluso cuando tengan parentesco civil; los menores de edad que vivan en el mismo domicilio del trabajador y dependan económicamente de él, en los términos de la ley del impuesto sobre la renta.

e) PRESTACIONES.- Cada uno de los diferentes tipos de prestaciones que puede obtener el trabajador o sus beneficiarios, en los términos, condiciones y plazos que se establecen en este plan y en sus reglamentos operativos.

f) PARTICIPANTE.- Todo trabajador del patrón que se inscriba en el plan. El participante podrá ser activo o inactivo de acuerdo a lo establecido en los artículos 8º y 9º de estos Estatutos.

g) SUELDO O SALARIO.- El ingreso nominal ordinario que, como contraprestación de su trabajo, perciba el trabajador a la fecha en que se inscriba como participante del plan, así como los aumentos futuros, al ingreso nominal ordinario, que el patrón otorgue, ya sea de manera general o por méritos.

La base a la que se aplicaran los beneficios establecidos por este plan será el ingreso nominal ordinario, devengado por el trabajador en cada periodo de pago.

h) EJERCICIO SOCIAL.- La vigencia del plan es un periodo cierto que comprenderá, del 1º de enero al 31 de diciembre de cada año, con excepción del primero que comenzara de la fecha de la firma del presente plan al 31 de diciembre del mismo año.

i) **SECTOR APLICABLE.**- El presente plan le será aplicable a todos los trabajadores que presten sus servicios a la sociedad, como consecuencia de una relación laboral.

j) **ELEGIBILIDAD.**- Son elegible para participar en el plan todos los trabajadores de la sociedad a partir del momento en que firmen el contrato individual o colectivo de trabajo con el carácter de trabajadores de planta.

## **TITULO IV**

### **DEL OBJETO, DURACION, MODIFICACION Y LIQUIDACION DEL PLAN**

**ARTÍCULO 8.-** Este plan se constituye con el propósito de dar fiel y exacto cumplimiento a lo establecido en la ley del seguro social, en la ley federal del trabajo y en la ley del impuesto sobre la renta, en los artículos respectivos y con:

a) El propósito fundamental de elevar el nivel de vida social de los trabajadores de la sociedad.

b) El establecer un estímulo real para mejorar las relaciones obrero-patronales dentro de la sociedad.

c) Mejorar la productividad dentro de la sociedad.

d) Fomentar el buen hábito del ahorro de todos los trabajadores de la sociedad.

e) Contar con una fuente de financiamiento, ágil y segura, en momentos de apremio económico.

f) Celebrar cualquier acto encaminado al cumplimiento de sus objetivos sociales.

g) Estrechar las relaciones familiares del trabajador.

h) Vincular la vida comunal y de servicio para la mejoría de la sociedad.

**ARTÍCULO 9.-** Los periodos de vigencia y operación del plan serán:

a) La duración de las operaciones del plan será por tiempo indefinido.

b) Las operaciones se iniciaran en la fecha que se señala en el artículo 3° de estos estatutos.

c) Se prorrogara cada año, sí que medie formalidad especial alguna, siempre y cuando, las condiciones que le dieron origen y prevalezcan iguales.

d) Su ejercicio social será del 1° de enero al 31 de diciembre de cada año, con excepción del primero en su caso.

e) El plan se dará por terminado en aquel en que:

1) La sociedad sea liquidada.

2) No exista interés por parte de los trabajadores, de seguir recibiendo este tipo de beneficios o cuando el número de participantes sea inferior al 75% de los trabajadores del patrón.

3) Las disposiciones legales correspondientes, modifiquen el tratamiento que actualmente se les concede a las prestaciones de previsión social.

ARTÍCULO 10.- La sociedad podrá suspender unilateralmente la vigencia del plan o hacer los cambios, modificaciones o hasta llegar a liquidarlo, en forma parcial o total, cuando así lo estime pertinente, en los siguientes casos:

a) En los señalados en los reglamentos operativos correspondientes.

b) Se modifiquen o deroguen las disposiciones legales o fiscales aplicables para cada caso.

c) Cuando alguna ley, decreto o disposición administrativa afecte en cualquier forma al presente plan, o a los derechos y obligaciones contenidos en él y que actualmente corresponden a la sociedad o a los trabajadores.

ARTÍCULO 11.- En caso de llegar a la liquidación, parcial o total, se emitirá el reglamento correspondiente y se nombraran al o los liquidadores necesarios.

Los liquidadores designados procederán a efectuar la liquidación parcial o total, de los beneficios del plan afectados por esta acción a los trabajadores o a sus beneficiarios. En todo caso se dará a los liquidadores el tiempo necesario para llevar a cabo dicha liquidación sin que esta exceda de seis meses.

## **TITULO V**

### **DE LA PARTICIPACION**

ARTÍCULO 12.- Solo podrán ser participantes de los beneficios del presente plan quienes realmente reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador o beneficiario del trabajador de la sociedad.
- b) Estar en servicio activo durante el tiempo que se desee participar de los beneficios del plan.
- c) Quienes se obliguen y cumplan oportunamente con todas las obligaciones que el plan establezca a su cargo, así como las reformas que se adopten.

ARTÍCULO 13.- Los Participantes del Plan podrán ser considerados como Participantes Activos o Participantes Inactivos.

El Participante Activo será aquel Participante que labore en la Empresa en forma ininterrumpida

Se considerara como Participante Activo dentro del Plan, y por lo tanto mantendrá sus derechos y obligaciones dentro del mismo, al trabajador que se encuentre en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Solicite permiso con goce de sueldo.
- b) Se encuentre incapacitado por el Instituto Mexicano de Seguro Social ya sea por enfermedad general, maternidad o riesgo de trabajo.

En este caso el Participante será considerado como Activo, hasta que la incapacidad sea declarada como permanente por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El participante Inactivo será aquel Participante que no labore en la Empresa en forma continua.

El Trabajador que se encuentre en la situación anterior, se considerara como Participante Inactivo del plan, y por lo tanto, ni el Trabajador ni sus beneficiarios, tendrán el goce de los beneficios, pero sí tendrán todas las obligaciones establecidas dentro del mismo

Se considerara como Inactivo, entre otros casos, el Trabajador que se encuentre en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Cualquier ausencia injustificada.
- b) Permisos sin goce de sueldo.

El trabajador podrá perder el carácter de Participante Activo o Inactivo dentro del Plan en los casos y por las condiciones que se señalan en los Reglamentos operativos de cada uno de los beneficios señalados en este Plan.

## **TITULO VI**

### **DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PLAN**

ARTÍCULO 14.- La administración y operación general del Plan, así como la de sus beneficios, vigilancia del cumplimiento de todas las obligaciones a cargo de los participantes y de la expedición de reglamentos que tiendan a mejorar y apoyar su funcionamiento, estará a cargo de un grupo de Trabajadores de la Empresa, al que se denominara Comité Técnico, el cual estará formado por cinco miembros

ARTÍCULO 15.- El Comité Técnico (en lo sucesivo denominado como “el Comité”) quedara integrado de la siguiente manera pudiéndose nombrar suplentes, si así se requiera, para los casos de ausencia o enfermedad de alguno de sus titulares.

- Presidente
- Secretario
- Vocal "A"
- Vocal "B"
- Vocal "C"

Tanto los propietarios como los suplentes del Comité, duraran dos años en su cargo, pudiendo ser reelectos o sustituidos según las circunstancias. Para ser nombrado a ocupar un cargo dentro del Comité es requisito indispensable ser trabajador de planta y Participante Activo de los beneficios del Plan.

En su caso un representante de la institución a la que se le haya encomendado el manejo de los fondos puede participar como miembro del Comité.

ARTÍCULO 16.- El personal que integre el Comité será designado por la Sociedad. En su oportunidad, dicha designación. Será dada a conocer a todos los trabajadores por la propia sociedad.

ARTÍCULO 17.- Este Plan y los reglamentos que en lo futuro se expidan, así como sus modificaciones. Se darán a conocer a todos los Trabajadores por medio del Comité, de acuerdo con lo establecido en los artículos 4° y 6° del Plan. El Comité también hará lo conducente con los Trabajadores que se incorporen posteriormente al Plan, de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° del Plan.

ARTÍCULO 18.- Anualmente el Comité podrá solicitar que se efectúe una auditoria a las operaciones del Plan, por auditores independientes, para certificar los resultados obtenidos

## **TITULO VII**

### **DE LAS PRESTACIONES Y APORTACIONES DEL PLAN**

ARTICULO 19.- El valor máximo de las prestaciones que se establezcan en este Plan, a favor de los Participantes o de sus beneficiarios, será hasta por el equivalente al % del importe de su sueldo nominal ordinario. Dichas prestaciones no podrán exceder de esta cantidad, en ningún momento o circunstancia

El porcentaje citado anteriormente, será distribuido entre las siguientes Prestaciones

Plan Múltiple: %

b) Fondo de Ahorro: %

ARTÍCULO 20.- PLAN MULTIPLE. Consistirá fundamentalmente en el pago al Trabajador o a sus Beneficiarios, de gastos de carácter médico, deportivo, educacionales, culturales y de canasta básica, hasta por el equivalente al % del importe del sueldo nominal base del Participante.

ARTÍCULO 21.- FONDO DE AHORRO. Consistirá, fundamentalmente, en la aportación del 13% del sueldo nominal ordinario por parte del Trabajador, así como del 13%, de aportación por parte del Patrón sobre la totalidad de los sueldos nominales

El Fondo de Ahorro se destinara a otorgar préstamos a los Trabajadores Participantes.

Dichos préstamos en ningún caso podrán exceder de la suma de la cantidad aportada por cada Trabajador y la aportación que por cada Trabajador efectúe el Patrón y de acuerdo a las modalidades que se especifiquen en el Reglamento, que para tal propósito se emita.

ARTÍCULO 22.- DESPENSA. Consistirá, fundamentalmente en el pago de una cantidad de dinero vía nomina, cuyo importe diario no debe rebasar el 40% de la UMA, de acuerdo al artículo 27, fracción VI.

ARTÍCULO 23. ALIMENTACION Y HABITACION. Consistirá en proporcionar dichas prestaciones en especie, en cuanto a alimentos dos alimentos diarios, por lo que el trabajador está obligado a pagar en forma diaria, la cantidad equivalente al 20% UMA, de acuerdo al artículo 27, fracción V.

## **TITULO VIII**

### **MODIFICACIONES, INTERPRETACION Y JURISDICCION**

ARTÍCULO 24.- Tanto el Plan como los Reglamentos Operativos podrán ser reformados, previa consulta con los representantes de la Sociedad, cuando sea necesario para su mejor funcionamiento.

Para que estas modificaciones sean válidas será necesario el voto de por lo menos tres de los miembros del Comité. Sin embargo cualquier modificación a los artículos 6º 9º 10º y 19º preferentemente entraran en vigor hasta el siguiente ejercicio social o con sesenta días de aviso anticipado.

ARTÍCULO 25.- Este Plan sustituye a cualquier otro Plan anterior, de naturaleza similar, que hubiera estado en vigor.

ARTÍCULO 26.- Por lo que se refiere a la interpretación y cumplimiento de este Plan y de sus Reglamentos, ambas partes acuerdan que:



a) En forma supletoria les serán aplicables las disposiciones legales que se encuentren en vigor en la República Mexicana en la fecha en que se expidan.

b) Todas las cuestiones que susciten sobre el particular, se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales de la [REDACTED], que serán los únicos competentes en conocerlas, renunciando, ambas partes, a cualquier fuero que pudiera corresponderles por razón de Su domicilio presente o futuro, o por cualquier otro motivo inclusive legal.

ARTICULO 25. – Habiendo sido leído el presente instrumento y estando todos los presentes de acuerdo con su contenido y alcances se firma en la Ciudad de [REDACTED], a [REDACTED] de [REDACTED]

### **FIRMAS**

---

**POR LA SOCIEDAD**

---

**POR LOS TRABAJADORES**

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Ventajas de los planes de previsión social.....	33
Tabla 2. Comparativo de la previsión social entre México y España.....	37
Tabla 3. Ejemplo de integración del salario base de cotización.....	49
Tabla 4. Ejemplo de integración de la despensa al SBC.....	50
Tabla 5. Ejemplo de integración de los premios por puntualidad y asistencia al SBC.....	51
Tabla 6. Ejemplo de integración de los alimentos al SBC.....	53
Tabla 7. Ejemplo de integración del fondo de ahorro al SBC.....	54
Tabla 8. Ejemplo prestaciones fijas integrantes al SBC.....	55
Tabla 9. Integración de las prestaciones de previsión social al SBC.....	56
Tabla 10. Importe máximo del salario base de cotización.....	64
Tabla 11. Cuadro de porcentajes de las ramas de aseguramiento al IMSS e INFOVIT.....	73
Tabla 12. Cálculo de cuotas obrero patronales al IMSS.....	83
Tabla 13. Cálculo de Cuotas obrero patronales al IMSS e INFONAVIT.....	84
Tabla 14. Resumen del cálculo de cuotas obrero patronales al IMSS e INFONAVIT.....	85
Tabla 15. Importe diario a pagar por el trabajador por concepto de alimentos.....	124
Tabla 16. Importe diario a integrar por concepto de alimentos.....	126
Tabla 17. Importe máximo a otorgar por concepto de despensas.....	129
Tabla 18. Importe excedente que integra al SBC.....	130
Tabla 19. Actos de fiscalización por método de revisión de la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social Acapulco.....	132
Tabla 20. Principales prestaciones de previsión social no integradas correctamente al salario base de cotización.....	134

Tabla 21. Cuadro Comparativo del año 2015 y 2016, por el tipo de inconsistencias en la integración de la previsión al salario base de cotización.....	137
Tabla 22. Datos de las prestaciones otorgadas y los descuentos realizados.....	144
Tabla 23. Ejemplo de integración del fondo de ahorro al salario base de cotización.....	145
Tabla 24. Ejemplo de integración de la despensa al salario base de cotización.....	145
Tabla 25. Ejemplo de integración de los alimentos al salario base de cotización.....	146
Tabla 26. Ejemplo de integración de la habitación al salario base de cotización.....	147
Tabla 27. Integración de las prestaciones fijas al salario base de cotización.....	148
Tabla 28. Integración de las prestaciones fijas y de previsión social al salario base de cotización.....	148
Tabla 29. Requisitos para excluir algunas prestaciones de previsión social al salario base de cotización.....	150
Tabla 30. Empresa con actividad de comercio al por menor que proporcionan prestaciones de previsión social.....	158
Tabla 31. Empresa con actividad de prestación de servicios varios que proporcionan prestaciones de previsión social.....	159
Tabla 32. Empresa con actividad de construcción que proporcionan prestaciones de previsión social.....	160
Tabla 33. Empresas con servicios de alojamiento temporal y de hotelería que proporcionan prestaciones de previsión social.....	161
Tabla 34. Empresa con actividad de venta de unidades de servicios y refacciones de camiones, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	163
Tabla 35. Empresa con actividad de venta de material de ferretería, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	164

Tabla 36. Empresa con actividad de maquila, venta y distribución de textiles, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	165
Tabla 37. Empresas con actividad de administración de condominio, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	166
Tabla 38. Empresas con actividad de comercio al por mayor, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	167
Tabla 39. Empresas con actividad de venta de medicamentos y servicios hospitalarios, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	168
Tabla 40. Empresas con actividad de restaurante y bar, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	169
Tabla 41. Número de empresas que otorgan prestaciones de previsión social en el Municipio de Acapulco.....	170
Tabla 42. Principales prestaciones de previsión social otorgadas por las empresas del Municipio de Acapulco.....	171
Tabla 43. Prestaciones de previsión social integrables al salario base de cotización.....	178
Tabla 44. Determinación de las cuotas obrero patronales mensuales al IMSS.....	179
Tabla 45. Cálculo de las cuotas obrero patronales bimestrales (RCV e INFONAVIT.....)	180
Tabla 46. Resumen del cálculo de las cuotas obrero patronales al IMSS e INFONAVIT.....	180
Tabla 47. Determinación del salario base de cotización con prestaciones fijas.....	181
Tabla 48. Determinación de las cuotas obrero patronales mensuales al IMSS.....	182
Tabla 49. Determinación de las cuotas obrero patronales bimestrales (RCV e INFONAVIT.....)	183
Tabla 50. Resumen del cálculo de las cuotas obrero patronales al IMSS e INFONAVIT.....	183

Tabla 51. Cuadro comparativo del pago de las cuotas obrero patronales, cuando las prestaciones de previsión social integran o excluyen del salario base de cotización.....	185
Tabla 52. Cuadro comparativo en el porcentaje de deducción de la previsión social para efectos del ISR, previo y posterior a la reforma fiscal para el ejercicio 2014.....	187
Tabla N° 53. Cuadro comparativo de cálculo del importe excluyente de la previsión social al salario base de cotización, con base en la UMA y el SMGV.....	188
Tabla 54. Cuadro comparativo de las principales ventajas y desventajas para las empresas que proporcionan prestaciones de previsión social a sus trabajadores.....	190
Figura 1. Actos de fiscalización en el ejercicio fiscal 2016.....	133
Figura 2. Porcentaje de recaudación por método de fiscalización.....	133
Figura 3. Actos de fiscalización por tipo de prestación de previsión social.....	135
Figura 4. Porcentaje de prestaciones de previsión social con inconsistencias en su integración al SBC.....	135
Figura 5. Inconsistencia en la integración de la previsión social al salario base de cotización ejercicio fiscal 2016.....	138
Figura 6. Inconsistencia en la integración de la previsión social al salario base de cotización ejercicio fiscal 2016.....	139
Figura 7. Clasificación de las empresas de acuerdo con su actividad económica.....	157
Figura 8. Empresa con actividad de comercio al por menor que proporcionan prestaciones de previsión social.....	158
Figura 9. Empresa con actividad de prestación de servicios varios que proporcionan prestaciones de previsión social.....	160
Figura 10. Empresa con actividad de construcción que proporcionan prestaciones de previsión social.....	161
Figura 11. Empresa con actividad de construcción que proporcionan prestaciones de previsión social.....	162

Figura 12. Empresa con actividad de venta de unidades de servicios y refacciones de camiones.....	163
Figura 13. Empresa con actividad de venta de material de ferretería, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	164
Figura 14. Empresa con actividad de maquila, venta y distribución de textiles, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	165
Figura 15. Empresas con actividad de administración de condominio, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	166
Figura 16. Empresas con actividad de administración de condominio, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	167
Figura 17. Empresas con actividad de administración de condominio, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	168
Figura 18. Empresas con actividad de restaurante y bar, que proporcionan prestaciones de previsión social.....	169
Figura 19. Porcentaje de empresas otorgantes de prestaciones de previsión social.....	171
Figura 20. Porcentaje de otorgamiento prestaciones de previsión social.....	172