



# PRESENTE Y FUTURO

*DE LA SEGURIDAD SOCIAL*

**ENERO-ABRIL 2023.**

**No. 1**

## **REVISTA PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Director Dr. José Manuel Lastra Lastra

### **Consejo Arbitral**

Dr. Jacinto García Flores

Dra. Linda Laura Silva Ambríz

Mtra. Ana Lilia Silva Ambríz

PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, año 1, número 1, enero-abril de 2023, es una publicación cuatrimestral, editada, publicada y distribuida, por el Colegio de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social en Puebla (CAMDSSP), con domicilio en 7 poniente número 503-203, Colonia Centro, Código Postal 72000, Puebla, Pue. Teléfono 2222520962 y mail: presenteyfuturoseguridadsocial@hotmail.com.mx

Editor Responsable Jacinto García Flores, garflor@yahoo.com Reserva de derechos al uso exclusivo ante el Instituto Nacional de Derechos de Autor en trámite.

### **Política editorial y aspectos legales**

Los autores conceden de manera expresa a la revista PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL y a sus responsables la autorización para publicar y reproducir los materiales que han entregado para tal efecto.

Las opiniones expresadas por los autores de los artículos publicados en esta revista, son de su exclusiva responsabilidad, no reflejan la postura del CAMDSSP, ni la de los directivos de la revista, ni de las personas que la dirigen o arbitran, por lo que los relevan de toda responsabilidad.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del CAMDSSP.

### **Portada**

Elaboración propia en base a imágenes tomadas de internet no sujetas a derechos de autor y fotografías propias de la revista.

# COLEGIO DE LA ACADEMIA MEXICANA DE DERECHO Y SEGURIDAD SOCIAL EN PUEBLA

2023

## Historia

El Colegio de la Academia Mexicana de Derecho y Seguridad Social en Puebla surge con la necesidad de contar en el Estado con una institución que fomente la constante capacitación y desarrollo de profesionales dedicados al derecho y la seguridad social, buscando la divulgación del conocimiento para el gobierno, empresa y trabajadores.

Se establece formalmente el 29 de enero de 2015 bajo la dirección del Doctor en Derecho Jacinto García Flores.

## Misión

Desarrollar y promover la seguridad social mediante la constante capacitación a miembros empresas, trabajadores, gobierno y demás instituciones que lo requieran.

## Visión

Ser órgano colegiado líder de profesionales en seguridad social, con reconocimiento nacional para consolidar la excelencia de sus miembros que reflejen beneficios para la sociedad.





## ÍNDICE

Editorial

1

¿Por qué se vulnera el derecho a la seguridad social?

2

*Mtra. Nora Isabel Anguiano Guerrero.*

Resultados de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Estudio de casos en la empresa comercializadora.

8

*Dra. Evelinda Pérez Alemán*

Licencia por maternidad en México, su protección, con base en el control de convencionalidad.

15

*Mtra. Roxana Hernández Pejay*

Previsión social prevista en la Ley del Seguro Social, y del Impuesto Sobre la Renta

24

*Dr. Rigoberto Zamudio Urbano*

Impacto financiero en las cuotas del IMSS por el incremento de días de vacaciones

32

*M.C. José Carlos Vélez González*

*Las pensiones en UMAS*

41

*Dr. Jacinto García Flores*

Impacto en las cuotas obrero-patronales por el incremento al salario mínimo, profesional y vacaciones.

47

*C.P. y Lic. Armando Rivera García*

# CAMDSSP

## **EDITORIAL**

**Dos frases son el sustento de la revista digital “PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL” la primera del filósofo chino Lao Tse que dijo: “Un viaje de mil leguas comienza con un solo paso” y la segunda del poeta español Antonio machado que declara: “Caminante no hay camino, se hace camino al andar”, ambas se pretenden lograr con los diferentes números de esta revista.**

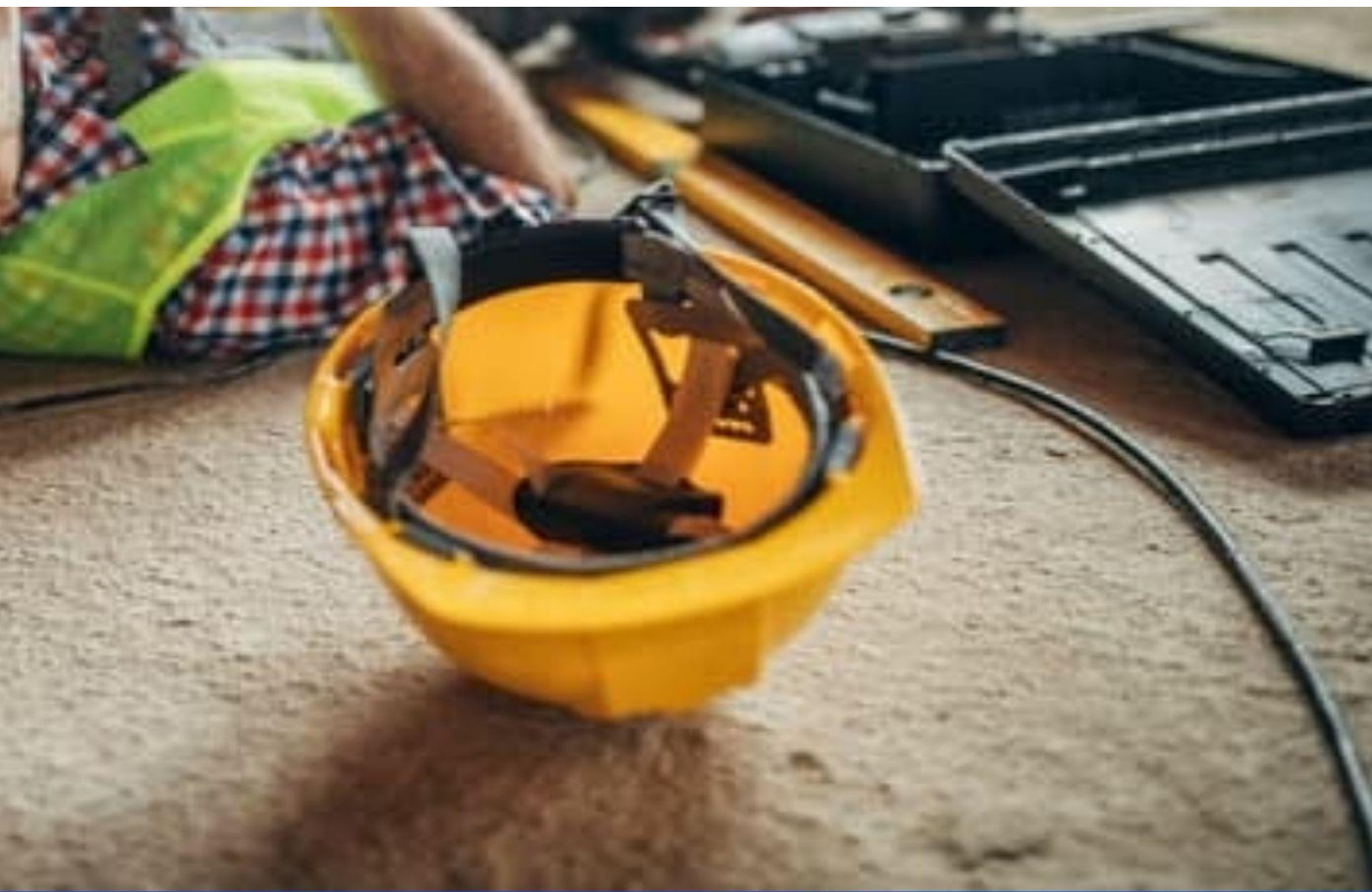
**La Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social a través de sus dirigentes, especialmente del extinto Dr. Alberto Briseño Ruiz se ha distinguido por incidir en la generación y divulgación de conocimientos en tal rama del derecho, actividad que ha sido replicada por los distintos colegios que existen en diferentes estados de la República como es el caso particular de Puebla desde el año 2015.**

**Es cierto que la pandemia que se vivió a nivel mundial en los años 2020 y 2021 propiciada por el Covid 19 impidió que se llevaran a cabo las labores sustantivas antes mencionadas, pero también es cierto que las cosas han mejorado y por lo mismo se deben reiniciar y dentro de ese reinicio, el Colegio de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social en Puebla (CAMDSSP), se da a la tarea, entre otras actividades, de realizar la presente publicación.**

**Su contenido refleja el pensamiento de profesionales relacionados de una u otra manera con el derecho de la seguridad social, que se aborda al amparo de un marco jurídico, fiscal, administrativo, docente y de todas las disposiciones normativas que tienen relación con el derecho de la seguridad social, a nivel local, nacional e internacional.**

**Este número se engalana con seis trabajos que permiten apreciar, de manera holística, la presencia del derecho de la seguridad social en diferentes ámbitos, a saber: 1. ¿Por qué se vulnera el derecho a la seguridad social? 2. Resultados de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Estudio de casos en la empresa comercializadora. 3. Licencia por maternidad en México, su protección con base en el control de convencionalidad. 4. Previsión social prevista en la ley del seguro social, y del impuesto sobre la renta. 5. Impacto financiero en las cuotas del IMSS por el incremento de días de vacaciones. 6. Las pensiones en UMAS. 7. Impacto en las cuotas obrero-patronales por el incremento al salario mínimo, profesional y vacaciones. Los autores de los mismos ejercen profesionalmente en los estados de Tamaulipas, Puebla, Hidalgo y Tlaxcala.**

**Además de hacerles llegar la revista para su lectura, análisis, críticas y comentarios, invitamos a nuestros lectores a que en un futuro cercano nos envíen sus artículos para ser incluidos en los siguientes números de la revista digital “PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL” EN HORABUENA.**



## **¿POR QUÉ SE VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL?**

*Mtra. Nora Isabel Anguiano Guerrero.*



## ¿POR QUÉ SE VULNERA EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL?

*Mtra. Nora Isabel Anguiano Guerrero.*

La Seguridad Social en nuestro país es considerado como un Derecho Humano en virtud de que es indispensable para el desarrollo integral de las personas; en México está sustentado por la legislación que lo rige como lo es la Carta Magna y leyes reglamentarias como la Ley Federal del Trabajo, Ley de Seguro Social y concatenado con los Tratados Internacionales que México ha ratificado con la Organización Internacional del Trabajo.

La Carta Magna en su artículo 123 enlista los principales y mínimos derechos laborales que los trabajadores, campesinos, no asalariados, otros sectores sociales y sus familiares deben disfrutar, entre los que se encuentra la Seguridad Social, derecho que se aplicará por ramas de aseguramiento como: invalidez y vida, cesantía y vejez, enfermedades, riesgo de trabajo, servicios de guardería traducidos en prestaciones en especie y económicas.

La Seguridad Social en México contempla dos regímenes de aseguramiento: el voluntario y el obligatorio, en ambos casos los sujetos obligados deberán realizar aportaciones de seguridad social para financiar las prestaciones en especie

y económicas; es importante señalar que el instrumento creado para otorgar la seguridad social en México es el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, que es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios<sup>1</sup>, con facultades de fiscalización y de operación tripartita.

El Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) se creó con la finalidad de coadyuvar a los patrones y al estado en el otorgamiento de la Seguridad Social a los mexicanos, por medio de Régimen Obligatorio contemplado en el artículo 12 de la Ley de Seguro Social, en este régimen todo mexicano que tenga la calidad de trabajador deberá ser afiliado al Instituto, así como también sus familiares directos dando cumplimiento al mandato del art. 123 Constitucional en su fracción XXIX. En tratándose del Régimen Voluntario se afilia únicamente el interesado, quien deberá elegir la modalidad que se cubra sus necesidades de salud y las prestaciones económicas que se pretendan obtener.

En el Régimen Obligatorio, el sujeto obligado a pagar las cuotas obrero patronales es el patrón y el

---

<sup>1</sup> Ley de Seguro Social, artículo 5

trabajador, cuando gane más de un salario mínimo, por lo que ambos generan derechos y obligaciones; el patrón obtiene el derecho de delegar al Instituto Mexicano de Seguridad Social la prestaciones de servicio médico y económicos a sus trabajadores y los trabajadores como sus beneficiarios se hacen acreedores a recibir las mencionadas prestaciones como: subsidios por incapacidad, ayudas asistenciales, asignaciones familiares, pensiones, indemnizaciones previo cumplimiento de algunos requisitos de tiempo, edad y cotizaciones ante el IMSS; de tal manera que al recibir el IMSS en el momento oportuno el pago de cuotas obrero patronales obtiene el recurso para otorgar las mencionadas prestaciones.

El patrón como sujeto obligado en términos del art. 15 de la Ley de Seguro Social deberá calcular y enterar las cuotas obrero patronales causadas por sus trabajadores que le corresponden pagar a él y a sus trabajadores, fungiría como responsable solidario de la obligación que tienen los trabajadores de realizar el pago y estaría sujeto a las facultades de fiscalización del Instituto, facultades de fiscalización que pueden abarcar 5 años anteriores a la fecha actual.

La Cuotas obrero patronales se causan por día y se calculan utilizando el salario base de cotización, cantidad que se determina

aplicando al salario diario un factor de integración que refleja las prestaciones mínimas de ley que están indicadas en la Ley Federal del Trabajo y se reportan al IMSS cada mes. Es importante mencionar que algunas ramas de seguridad social son cubiertas en su totalidad por el patrón aplicando los porcentajes correspondientes al Salario base de cotización; una de estas ramas que más dolor de cabeza causa a los patrones, es el Riesgo de Trabajo, ya que esta es cubierta en su totalidad por el Patrón, Guardería y Prestaciones Sociales se financia íntegramente por los patrones, así como la Cuota fija, que es una sub rama de Enfermedades y Maternidad ,y la Aportación patronal y el Retiro; la mayor carga del pago de aportaciones de seguridad social está en los hombros del patrón, situación que lo lleva a tomar decisiones muchas de las veces erróneas como lo es reportar menos ingresos pagados como sueldo a sus trabajadores lo que repercute directamente en la determinación y pago de las cuotas obrero patronales o no afiliarlos al Instituto.

En el siguiente ejemplo (Tabla 1) se observa el monto de cuotas obrero patronales a cargo del patrón de un trabajador que gana el salario mínimo con prestaciones mínimas de ley, considerando un porcentaje de Prima de Riesgo de trabajo mínimo, monto que corresponde íntegramente cubrir al patrón.



Tabla 1

SBC	INC.	AUS	BASE	CUOTA			G.M.P.	I.V.	r.t.	GUARDERI A	CUOTAS			CESANTIA	INFONAVIT BIMESTRALES	TOTAL A PAGAR
				FIJA	EXCEDENTE	PD.					IMSS	SAR	5.0000%			
				0.204	1.5000%	0.9500%	1.4250%	2.3750%	0.50000%	1.0000%		2.0000%		5.0000%	AUD	
<b>SAL MIN'19</b>																
	180.68		5,420.40	588.87	0.00	51.49	77.24	128.73	27.10	54.20	927.64	108.41	231.72	271.02	611.15	1,538.79

No se debe perder de vista el incremento a la rama de Cesantía y Vejez en Edad Avanzada que se aprobó y fue publicado el 16 de diciembre de 2020, el cual entra en vigor a partir del 01 de enero de 2023, donde los patrones tendrán que pagar más por los trabajadores que ganen más de un salario mínimo de

acuerdo a las veces que éste exceda de la UMA donde el rango más costoso se aplicará a los trabajadores con salario base de cotización mayor a 4 UMA; en el ejemplo siguiente (Tabla 2) se observa el incremento de un trabajador con salario base de cotización mayor a 4 UMA y prestaciones mínimas de ley.

Tabla 2

SBC	BASE	CUOTA			G.M.P.	I.V.	r.t.	GUARDERI A	CUOTAS			CESANTIA	INFONAVIT BIMESTRALES	TOTAL A PAGAR	% CESANTIA	AÑO	
		FIJA	EXCEDENTE	PD.					IMSS	SAR	5.0000%						AUD
		0.204	1.5000%	0.9500%	1.4250%	2.3750%	0.50000%	1.0000%		2.0000%		5.0000%	AUD				
<b>SAL MIN'19</b>																	
	407.62	12,228.60	588.87	53.53	116.17	174.26	290.43	61.14	122.29	1,406.69	244.57	522.77	611.43	1,378.77	2,785.46	4.2750%	2022
	407.62	12,228.60	588.87	53.53	116.17	174.26	290.43	61.14	122.29	1,406.69	244.57	656.19	611.43	1,512.19	2,918.87	5.3660%	2023
														DIFERENCIA	133.41		

El costo de pagar con el incremento mencionado por un trabajador registrado con salario base de cotización topado en términos del

artículo 28 de la Ley de Seguro Social, se observa en la siguiente tabla (Tabla 3).

Tabla 3

SBC	BASE	CUOTA			G.M.P.	I.V.	r.t.	GUARDERI A	CUOTAS			CESANTIA	INFONAVIT BIMESTRALES	TOTAL A PAGAR	% CESANTIA	AÑO	
		FIJA	EXCEDENTE	PD.					IMSS	SAR	5.0000%						AUD
		0.204	1.5000%	0.9500%	1.4250%	2.3750%	0.50000%	1.0000%		2.0000%		5.0000%	AUD				
<b>SAL MIN'19</b>																	
	2,405.40	72,162.00	588.87	952.53	685.54	1,028.31	1,713.85	360.81	721.62	6,051.52	1,443.24	3,084.93	3,608.10	8,136.27	14,187.79	4.2750%	2022
	2,405.50	72,165.00	588.87	952.58	685.57	1,028.35	1,713.92	360.83	721.65	6,051.76	1,443.30	3,872.37	3,608.25	8,923.92	14,975.68	5.3660%	2023
														DIFERENCIA	787.89		

Otro factor que pudiera repercutir en el cálculo y entero de cuotas obrero patronales es el posible incremento en los días de vacaciones mínimas a disfrutar propuesto en la iniciativa que el pasado 20 de septiembre aprobó el senado y que publicó en la gaceta, que van de 6 días a 12 días, situación que provocaría un incremento ineludible, que si bien es cierto las

cuotas obrero patronales las pagan tanto el trabajador, el estado y el patrón, es éste último quien cubre la mayoría de las mismas. En el siguiente ejemplo (Tabla 4) se observa el incremento sobre el costo de un trabajador que cotiza con el salario base de cotización mínimo, considerando los valores actuales.

Tabla 4

SBC	BASE	CUOTA FIJA	EXCEDENTE	PD.	G.M.P.	I.V.	r.t.	GUARDERI A	CUOTAS IMSS	SAR	CESANTIA	INFONAVIT	BIMESTRALES	TOTAL A PAGAR
		0.204	1.5000%	0.9500%	1.4250%	2.3750%	0.50000%	1.0000%		2.0000%		5.0000%	AUD	
<b>SAL MIN'19</b>														
180.68	5,420.40	588.87	0.00	51.49	77.24	128.73	27.10	54.20	927.64	108.41	231.72	271.02	611.15	1,538.79
181.39	5,441.70	588.87	0.00	51.70	77.54	129.24	27.21	54.42	928.97	108.83	232.63	272.09	613.55	1,542.52
													DIFERENCIA	3.73

Como se puede observar los incrementos de las cuotas obrero patronales pudieran llegar a ser considerables en función al número de trabajadores que tuviera cada patrón y al monto específico del salario base de cotización, traduciéndose en un incremento en las aportaciones de seguridad social que debe pagar el patrón por cuenta propia y por los trabajadores, siendo esta una de las razones más importantes del por qué los patrones eluden o evaden esta obligación, incumpliendo con el mandato constitucional del otorgamiento de seguridad social a sus trabajadores.

La falta de liquidez que presentan muchas empresas sobre todo pequeñas y medianas, es una

consecuencia de la Emergencia Sanitaria por COVID-19 determinada por el Estado en marzo de 2020, donde las empresas con actividades no esenciales trabajaron a su mínima capacidad o cerraron sus puertas, debiendo seguir cumpliendo con el pago de sus obligaciones tributarias y cubriendo sus gastos operativos.

En cuanto a la modalidad de aseguramiento voluntario el costo que tiene pagarlo depende de las ramas de cobertura de la misma lo que determina que tan costoso puede ser, sin embargo, no pierde la característica de voluntario, es decir, quien quiera y pueda siempre que cumpla con los requisitos que marca la

Ley de Seguro Social para adquirirlo, la gravedad está en la modalidad de aseguramiento obligatoria cuando los sujetos obligados al pago de cuotas obrero patronales, que principalmente son los patrones, no lo hacen en

tiempo y forma, porque no solo se trata de que el trabajador no disfrute de las prestaciones en especie y económicas sino que vulnera un derecho humano...el derecho a la salud y a la seguridad social.



**Resultados de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Estudio de casos en la empresa Comercializadora.**

***Dra. Evelinda Pérez Alemán***



# RESULTADOS DE LA NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-035-STPS-2018, FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y PREVENCIÓN. ESTUDIO DE CASOS EN LA EMPRESA COMERCIALIZADORA.

*Doctora Evelinda Pérez Alemán*

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, los trabajadores enfrentan en su ambiente laboral factores de riesgo psicosocial definidos como:

Las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018)

Los principales daños que pueden causar los factores de riesgo psicosocial según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018)

involucra los trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición ante acontecimientos traumáticos severos o ante actos de violencia laboral que atenten contra el trabajador.

### Síndrome de Burnout

La consecuencia de un ambiente laboral inadecuado, es conocida como síndrome de Burnout, según Bernal (2021):

Es un término que deriva de la expresión “estar quemado” y en relación con el bienestar laboral, se refiere al desgaste laboral que sufre el trabajador, se ve reflejado en un estado de agotamiento físico, mental y emocional, causado por el estrés y la ansiedad que surge en el trabajo.

Considerando que la presencia del síndrome de Burnout en los trabajadores ha aumentado notablemente en las pequeñas, medianas y grandes empresas, a

causa de las deficientes prácticas laborales y su planeación.

## OBJETIVO

Diagnosticar los factores de riesgo psicosocial dentro de la empresa Comercializadora a través de la promoción y aplicación de la NOM-035-STPS2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo, Identificación, Análisis y Prevención.

## MATERIAL Y MÉTODO

Se promocionó la NOM-035-STPS-2018 entre los trabajadores de la empresa Comercializadora, para su

comprensión de los términos y definiciones de esta. Mediante una investigación cuantitativa y descriptiva, se aplicó el cuestionario de la guía de referencia II de la misma norma, en una población laboral para evaluar el estado actual de las empresas.

Método utilizado para la calificación de factores de riesgo psicosocial

Las respuestas a los ítems del cuestionario aplicado para la identificación de los factores de riesgo psicosocial se calificaron de acuerdo con las tablas que contiene la NOM-035-STPS-2018 (Tabla 1).

Tabla 1. Calificación de factores de riesgo psicosocial

**Tabla 1**

*Calificación de factores de riesgo psicosocial*

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31,32, 33	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46	4	3	2	1	0

*Nota. La tabla describe la calificación de los ítems utilizados para evaluar los factores de riesgo psicosocial, considerando la escala de 0-4 y 4-0.*

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención (p. 27), por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018.

La calificación final del cuestionario se determinó en base a la Tabla 2, la cual sugiere la NOM-035-STPS-2018.

Tabla 2. Rangos de calificación final

**Tabla 2**

*Rangos de calificación final*

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calif final del cuestionario Cfinal	Cfinal<20	21<Cfinal<45	46<Cfinal<70	71<Cfinal<90	Cfinal>91

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención (p. 28), por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018.

La calificación por categoría se realizó en base a la Tabla 3, la cual se muestra a continuación.

Tabla 3. Rangos de calificación por categoría.

**Tabla 3**

*Rangos de calificación por categoría*

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo.	Ccat<3	3< Ccat <5	5< Ccat <7	7< Ccat <9	Ccat >9
Factores propios de la actividad.	Ccat<10	10< Ccat <20	20< Ccat <30	30< Ccat <40	Ccat >40
Organización del tiempo de trabajo.	Ccat<4	4< Ccat <6	6< Ccat <9	9< Ccat <12	Ccat >12
Liderazgo y relaciones en el trabajo.	Ccat<10	10< Ccat <18	18< Ccat <28	28< Ccat <38	Ccat >38

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención (p.28), por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018.

En referencia a la calificación por dominios, se utilizaron los rangos de la Tabla 4.

Tabla 4. Rangos de calificación por dominio.

**Tabla 4**

*Rangos de calificación por dominio*

<b>Resultado del dominio</b>	<b>Nulo o despreciable</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy alto</b>
Condiciones en el ambiente de trabajo.	Cdom<3	3<Cdom<5	5<Cdom<7	7<Cdom<9	Cdom>9
Carga de trabajo.	Cdom<12	12<Cdom<16	16<Cdom<20	20<Cdom<24	Cdom>24
Falta de control sobre el trabajo.	Cdom<5	5<Cdom<8	8<Cdom<11	11<Cdom<14	Cdom>14
Jornada de trabajo.	Cdom<1	1<Cdom<2	2<Cdom<4	4<Cdom<6	Cdom>6
Interferencia en la relación trabajo-familia.	Cdom<1	1<Cdom<2	2<Cdom<4	4<Cdom<6	Cdom>6
Liderazgo.	Cdom<3	3<Cdom<5	5<Cdom<8	8<Cdom<11	Cdom>11
Relaciones en el trabajo.	Cdom<5	5<Cdom<8	8<Cdom<11	11<Cdom<14	Cdom>14
Violencia.	Cdom<7	7<Cdom<10	10<Cdom<13	13<Cdom<16	Cdom>16

Fuente: Tomado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención (p. 29), por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018.



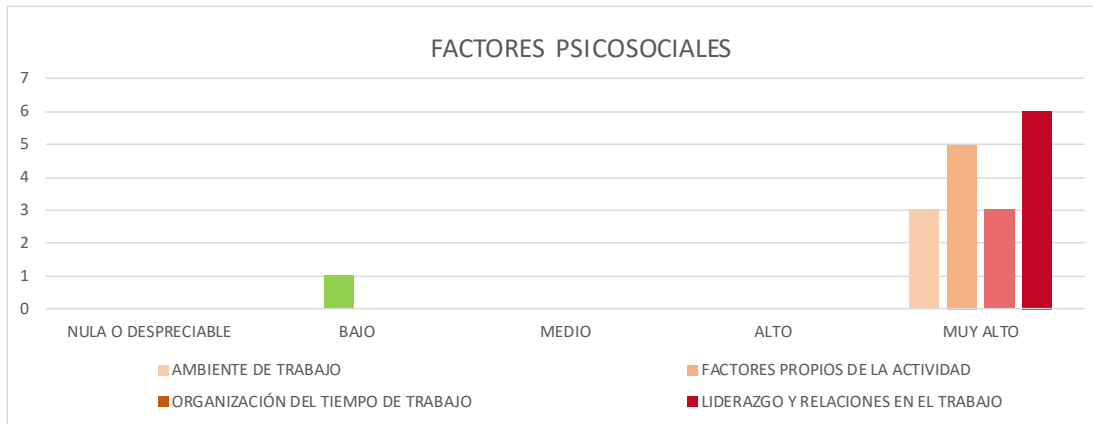
Tabla 5. Nivel de riesgo y acciones para el control de los factores de riesgo

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem	Calificaciones	Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Ambiente de trabajo.	Condiciones en el ambiente de trabajo.	Condiciones peligrosas e inseguras.	2	86	MUY ALTO	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecerlas acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas
		Condiciones deficientes e insalubres.	1	96		
		Trabajos peligrosos.	3	49		
Factores propios de la actividad	Carga de trabajo.	Cargas cuantitativas.	4, 9	138	MUY ALTO	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecerlas acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas
		Ritmos de trabajo acelerado.	5, 6	205		
		Carga mental.	7, 8	306		
		Cargas psicológicas emocionales.	41, 42, 43	27	BAJO	Es necesario una mayor difusión de la política de prevención de riesgos psicosociales y programas para: la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral.
		Cargas de alta responsabilidad.	10, 11	277	MUY ALTO	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecerlas acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas
		Cargas contradictorias o inconsistentes.	12, 13	89		

Categoría	Dominio	Dimensión	ítem	Calificaciones	Nivel de riesgo	Necesidad de acción
Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo		20, 21, 22	313	MUY ALTO	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecerlas acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas
	Limitada o nula posibilidad de desarrollo		18, 19	186		
	Limitada o inexistente capacitación		26, 27	146		
Organización del tiempo del trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas	14, 15	83	MUY ALTO	Se requiere realizar el análisis de cada categoría y dominio para establecerlas acciones de intervención apropiadas, mediante un Programa de intervención que deberá incluir evaluaciones específicas
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral	16	26		
		Influencia de las responsabilidades familiares	17	44		

Fuente: Elaboración propia basada de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (p.29), Secretaría del Trabajo y Previsión social, 2018.Nivel de riesgo y acciones para el control de los factores de riesgo psicosocial.

## Gráfica 1. Factores de riesgo psicosociales en la empresa



**Figura 1**

*Resultados por rangos*



## RESULTADOS

De acuerdo con las calificaciones sugeridas en la guía de referencia II, el 44% de los trabajadores se encuentran en un nivel muy alto ante riesgos psicosociales, asumiendo que las condiciones en el ambiente de trabajo y las cargas de trabajo son los dos principales factores de riesgo psicosocial en Comercializadora S.A. de C.V.

## CONCLUSIONES

La falta de comunicación, organización y control, son causas del incremento en los índices de los factores de riesgo psicosociales, por lo que se deben aplicar estrategias para la prevención de situaciones que atenten contra la salud física y mental de los trabajadores.

Se hará referencia a otras empresas que se han encuestado y posteriormente se realizara una conclusión global de los hallazgos como el que te envió.



# LICENCIA POR MATERNIDAD EN MÉXICO, SU PROTECCIÓN, CON BASE EN EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD.

*Mtra. Roxana Hernández Pejay*



# LICENCIA POR MATERNIDAD EN MÉXICO, SU PROTECCIÓN CON FUNDAMENTO EN EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD.

*Roxana Hernández Pejay*

**SUMARIO:** 1. Introducción 2.El control de convencionalidad y la figura de licencia por maternidad 3. Estabilidad en el empleo durante el embarazo 4. La contratación por honorarios ¿tiene derecho a seguridad social? 5. Conclusión 6. Referencias

## **RESUMEN**

El fuero maternal es un derecho humano que se materializa en diversos instrumentos internacionales para hacer efectiva la igualdad y eliminar cualquier forma de discriminación. En este sentido, la seguridad social cobra relevancia en la licencia por maternidad como una norma mínima y de especial protección para la mujer en su estado de gestación, a fin de preservar su salud física y mental, y la de su hijo o hija, así como la estabilidad en el empleo que necesita.

**PALABRAS CLAVE:** licencia por maternidad, estabilidad en el empleo, control de convencionalidad.

## **1. INTRODUCCIÓN**

En los últimos años, los cambios en el derecho y en las relaciones familiares han comenzado a evidenciar transformaciones sociales y jurídicas más extensas y variadas

en el derecho a la seguridad social. Para las trabajadoras, proteger el embarazo y la maternidad se han vuelto motivo de demandas ante los tribunales de trabajo.

La licencia por maternidad es una figura que se estableció en la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974 con la finalidad de garantizar la protección social a la maternidad, que a su vez, busca proteger la salud de la mujer y del producto de la concepción y así establecer las mejores condiciones para el buen desarrollo físico y emocional de la trabajadora y del producto de la concepción.

## **2.-EL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD Y LA FIGURA DE LICENCIA POR MATERNIDAD**

El control de convencionalidad se entiende como "la herramienta que permite a los Estados concretar la obligación de garantizar los derechos humanos en el ámbito interno, a través de la aplicación de las normas nacionales y las disposiciones establecidas por la Convención Americana de los Derechos Humanos

y su jurisprudencia”.<sup>1</sup> La Suprema Corte de Justicia de la Nación en el expediente varios 912/2010 determinó que de acuerdo con el control de convencionalidad derivado de los artículos 1 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los jueces están obligados a preferir los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales incluso a pesar de normas inferiores que sean contrarias a dichos ordenamientos.

Así tenemos, que la protección a la maternidad se encuentra establecida en nuestra Carta Magna en el artículo 123, apartado A, fracciones V y XV, así como en el artículo 170, fracciones II y V de la Ley Federal del Trabajo y en los artículos 46 a 52 del Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo. En estas disposiciones se contienen las prestaciones médicas de maternidad que tienen por objeto conservar, restablecer o mejorar la salud de la mujer protegida, así como su aptitud para el trabajo y para hacer frente a sus necesidades personales.

---

<sup>1</sup> HERRERA PEREZ, Alberto. El control de convencionalidad en materia de derechos humanos y la regularidad constitucional. Comentarios a la jurisprudencia 20/2014 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. **Cuest. Const.**, Ciudad de México, n. 35, p. 277-288, dic. 2016. Disponible en <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932016000200277&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932016000200277&lng=es&nrm=iso)>. accedido en 10 nov. 2022.

Paralelamente a lo anterior, se armoniza con la figura de maternidad, el artículo 10, numeral 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a, de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, los artículos 4 y 9, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales, así como los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo.

Expuesto lo anterior, es necesario formular las siguientes preguntas: ¿Qué entendemos por estabilidad en el empleo? En el contexto de la figura de maternidad ¿Es necesario que exista subordinación laboral para poder ejercer el derecho a la seguridad social?

### 3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DURANTE EL EMBARAZO

Consideramos que el derecho que impacta en la organización familiar y en las políticas de cuidado<sup>2</sup> no

---

<sup>2</sup> Las políticas de cuidado pueden entenderse como "el sistema a través del cual se reparten las responsabilidades sobre el cuidado de las personas, especialmente de los niños, niñas y adolescentes, las personas con discapacidad, las personas adultas mayores y quienes tienen una

abarca a las previsiones tradicionalmente consideradas como "derecho de familia", también a las disposiciones que afectan la economía de las personas, la disposición de tiempo y otros aspectos que modifican cómo se forma la vida familiar. En consecuencia, es necesario garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo y en especial a las trabajadoras en su maternidad; si bien la incorporación de la mujer al mercado laboral se ha acrecentado progresivamente desde la década de 1980, se ha producido en desigualdad de condiciones con respecto a los hombres.<sup>3</sup>

Mediante el control de convencionalidad podemos aplicar los diversos instrumentos internacionales para así exigir derechos humanos establecidos en ellos; ejemplo de ello, están las trabajadoras que en su centro de trabajo no gozan de seguridad social, pero se encuentran en periodo de gestación, en donde la Ley Federal del Trabajo y los criterios de Jurisprudencia establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mencionan que se debe de tener una estabilidad en el empleo para protección de la trabajadora y

---

enfermedad". Vela Barba, Estefanía, La discriminación en el empleo en México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, México, 2017, pág. 111.

<sup>3</sup> Frías, Sonia, "Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México", Revista Mexicana de Sociología, vol. 73, núm. 2 (abril-junio, 2011), Universidad Nacional Autónoma de México, pág. 331.

del producto de la concepción, como lo estableció en este criterio que a continuación se transcribe:

**LICENCIA POR MATERNIDAD. EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN V, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS TIENEN DERECHO A UN DESCANSO OBLIGATORIO ANTES Y DESPUÉS DEL PARTO Y AL PAGO DE SU SALARIO ÍNTEGRO, SIN IMPORTAR LAS CIRCUNSTANCIAS DEL ALUMBRAMIENTO (INTERPRETACIÓN PRO PERSONA DEL ARTÍCULO 143, FRACCIÓN II, DEL REGLAMENTO DE PRESTACIONES MÉDICAS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL).** El artículo **123, apartado A, fracción V, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** instituye que las trabajadoras embarazadas tienen, entre otros, el derecho a un descanso de 6 semanas anteriores a la fecha fijada aproximada del parto y 6 más posteriores a éste, debiendo percibir su salario íntegro. Esa prerrogativa se reglamenta en las **fracciones II y V del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo**. Por su parte, el artículo **101, párrafo primero, de la Ley del Seguro Social**, establece que la trabajadora, en su calidad de asegurada, tiene derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al 100 por ciento del último salario diario de cotización, que recibirá por 42 días anteriores al parto y 42 días posteriores. De ello se colige que el periodo de incapacidad anterior y posterior al parto constituye un privilegio que el legislador consagró para proteger la salud de las trabajadoras y la del producto de la concepción, sin ningún menoscabo de las percepciones fruto de su trabajo, pues el referido descanso lo tendrán con goce del salario íntegro. En ese contexto, si por razones de naturaleza biológica o contingencia médica, el nacimiento ocurre antes de la fecha fijada como probable, de modo que, incluso, no fue posible el disfrute del periodo prenatal por haberse adelantado el parto, los días no disfrutados deben transferirse al periodo de

posparto, situación que lleva implícito que el subsidio del posparto se adicione con el numerario correspondiente al prenatal, de forma que puedan gozar del consecuente pago por el periodo de 84 días, inherente al descanso que se les debe otorgar obligatoriamente por el estado de gravidez. Lo anterior, sin perjuicio de que el artículo 143 del Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social, en su fracción II, señale que en los casos en que el parto ocurra durante el periodo de la incapacidad prenatal, el subsidio corresponderá únicamente a los días transcurridos, en razón de que el artículo **1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** obliga a las autoridades a realizar una interpretación de las normas aplicando el principio pro persona, esto es, buscando siempre la interpretación que otorgue la protección más amplia, de modo que si el artículo 123, apartado A, fracción V, citado, prevé que las trabajadoras durante el embarazo cuentan con el derecho a gozar de un descanso anterior y posterior al parto, debiendo percibir íntegro el salario y conservar el empleo, entonces debe entenderse que en aquellos casos en que una trabajadora embarazada presente alumbramiento antes de la fecha probable determinada, incluso previo al plazo prenatal o durante éste, el certificado de incapacidad para el trabajo y el pago del subsidio en numerario que le corresponda deberán amparar un total de 84 días de descanso.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 520/2019. Lorena Guadalupe Loya Muñoz. 14 de noviembre de 2019. Unanimidad de votos. Ponente: Manuel Armando Juárez Morales. Secretaria: Jessica Johana Perea Romero.

Esta tesis se publicó el viernes 06 de marzo de 2020 a las 10:09 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Considerando que la estabilidad en el empleo en el estado de gravidez

debe prevalecer, toda vez que la mujer se encuentra vulnerable y es más que obvio que necesita de la seguridad social (durante el periodo de embarazo y en la maternidad), porque son los dos indispensables para que pueda desarrollarse el embarazo y el parto y en los que se ubican: a) asistencia médica, que incluyen los periodos prenatal, durante el parto y posnatal; b) el periodo de descanso antes y después del parto. Lo anterior para garantizar la estabilidad económica, social y psicológica de la mujer por lo que privarla de su estabilidad laboral, es un acto discriminatorio, prohibido por todo el parámetro de control de regularidad constitucional, discriminatorio por razón de sexo y debe de adoptar las medidas necesarias establecida en el artículo 1 constitucional párrafo tercero de la Constitución Federal y como tal, debe de ser quien primero respete el Estado Constitucional de Derecho y de observancia obligatoria, así como de garantizar el goce y disfrute de los derechos fundamentales como lo establece los artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto.

Luego entonces, las trabajadoras embarazadas o en situación

de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada por ejemplo en la Corte Constitucional de Colombia como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño; y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional).

#### **4.- LA CONTRATACIÓN POR HONORARIOS, ¿TIENE DERECHO A SEGURIDAD SOCIAL?**

Existen centros de trabajo o empleadores que de manera dolosa celebran contrato de prestación de servicios, para que un trabajador preste sus servicios para este, lo anterior para poder evadir derechos laborales que se generen; pero cuando esa relación se convierte en relación laboral por existir subordinación, la cual debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante; además, el contrato o la relación de trabajo se manifiestan generalmente a través de otros elementos como son: la categoría, el salario, el horario, condiciones de descanso del séptimo día, de vacaciones, etcétera, elementos que si bien no siempre se dan en su totalidad, ni necesita acreditar el trabajador tomando en consideración lo que dispone el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, sí se dan en el contrato ordinario como requisitos.

En efecto, debe decirse que no basta la prestación de un servicio personal y directo de una persona a otra para que se dé la relación laboral, sino que esa prestación debe reunir como requisito principal la subordinación, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, intelectual, mental o de ambos



géneros del trabajador, según la relación pactada.

Así pues, no es posible confundir la prestación de un servicio subordinado que da origen a la relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo con los servicios que regulan otras disposiciones legales; en la primera situación, como ya se mencionó, el patrón da y el trabajador recibe órdenes precisas relacionadas con las condiciones para las que fue contratado, pues dispone del trabajador esto es, le indica, dónde, cuándo y cómo realizar lo que es materia de la relación laboral, órdenes que da el patrón directamente o un superior jerárquico, representante de dicho patrón, y en la prestación de servicios profesionales el prestatario del mismo lo hace generalmente con elementos propios, no recibe órdenes precisas y no existe como consecuencia dirección ni subordinación; por ende, no existe el deber de obediencia, ya que el servicio se presta en forma independiente, sin sujeción a las condiciones ya anotadas de horario, salario y otras.<sup>4</sup>

Claro que en primer término se debe de partir de los elementos descritos para saber si estamos en el supuesto de una relación laboral, y en consecuencia se debe hacer valer el

---

<sup>4</sup> Amparo directo 1274/2013. 16 de enero de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Margarita Cornejo Pérez. Consultable en la Décima Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Libro XIX, Tomo 3, abril de 2013; página 2299.

periodo a la licencia de maternidad, por encontrarse el mismo protegido como un derecho humano y también por encontrarse en una situación de discriminación laboral.

## **5.- CONCLUSIÓN**

El estado de gravidez que se manifiesta en la figura de licencia de maternidad es un fuero maternal protegido en diversos instrumentos internacionales, derecho humano el cual podemos armonizar con las leyes internas de la Constitución Política así como las de Derecho a la Seguridad Social y Derecho del Trabajo, para poder subsanar esas lagunas que causan poner en un estado vulnerable a la mujer, por su estado de gestación en que se encuentra. La razón de celebrar dolosamente un contrato de prestación de servicios por el empleador para poder evadir derechos, no exime de poder exigir derechos humanos, previo análisis de la situación en que se esté desarrollando las actividades que se pactaron en dicho contrato.

## **6.- REFERENCIAS**

Amparo directo 1274/2013. 16 de enero de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Margarita Cornejo Pérez. Consultable en la Décima Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Libro XIX, Tomo 3, abril de 2013; página 2299.

Convención Americana sobre Derechos Humanos [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm) visualizado el 09 de noviembre de 2022.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> visualizado el 09 de noviembre de 2022.

Declaración Universal de los Derechos Humanos <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights> visualizado el 09 de noviembre de 2022.

Frías, Sonia, (2017) *"Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México"*, Revista Mexicana de Sociología, vol. 73, núm. 2 (abril-junio, 2011), Universidad Nacional Autónoma de México, pág. 331.

HERRERA PEREZ, Alberto. El control de convencionalidad en materia de derechos humanos y la regularidad constitucional. Comentarios a la jurisprudencia

20/2014 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuest. Const., Ciudad de México, n. 35, p. 277-288, dic. 2016. Disponible en <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932016000200277&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932016000200277&lng=es&nrm=iso)>. Accedido en 10 nov. 2022.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ley%20Federal%20para%20Prevenir%20la%20Discriminacion%20F3n%281%29.pdf> visualizado el 09 de noviembre de 2022.

Organización Internacional del Trabajo (2022). Convenio 102 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247) visualizado el 09 de noviembre de 2022.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights> visualizado el 09 de noviembre de 2022.

Semanario Judicial de la Federación. <https://sjf2.scjn.gob.mx/busqueda-principal-tesis>. Visualizado el 10 de noviembre de 2022.

Vela Barba, Estefanía, La discriminación en el empleo en

México, Instituto Belisario  
Domínguez, Senado de la  
República, México.



## **PREVISIÓN SOCIAL PREVISTA EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, Y DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA**

***Dr. Rigoberto Zamudio Urbano***



# PREVISIÓN SOCIAL PREVISTA EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, Y DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

*Dr. Rigoberto Zamudio Urbano*

## I. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS:

### a) *Concepto de previsión social*



En relación con la Previsión social debe entenderse que: “es el conjunto de prestaciones que brindan los patrones a sus trabajadores o empleados, en forma general, y se ocupan esencialmente de:

- Elevar el nivel integral del individuo en su ámbito social, intelectual, físico y cultural.
- Ayudar en los casos de adversidad, cuando realmente necesitan dinero y apoyo.

MIGUEL ANGEL CORDINI considera que la Previsión social evolucionó hacia una mayor protección por 3 factores

importantes”:<sup>1</sup>

1. Las nuevas estructuras económicas que dieron lugar a una inmensa cantidad de accidentes de trabajo hasta entonces insospechados.
2. Los siniestros, que se presentaban sin que se pudiese imputar culpa al obrero en particular.
3. Estos elementos eran perturbadores y disolventes de la paz social.

Sin embargo, en este campo no se alcanza realmente una correcta previsión porque no se proyectan todas las ingentes necesidades del hombre hacia el futuro, o como dice el **Dr. MARIO DE LA CUEVA** comenta que: “**Hacia la seguridad de la existencia futura**”<sup>2</sup> El ahorro viene a constituir solamente una Previsión social donde se establecen métodos colectivos para resolver las necesidades de las personas que no son autosuficientes económicamente. Especialmente la

<sup>1</sup> Dr.: Rigoberto Zamudio Urbano “La Previsión social Integral, su vinculación a la nómina de los Trabajadores y los servidores públicos”. Flores Editores México 2016. Pag 169.

<sup>2</sup> Ibídem, p.170

tendencia fue asegurar a los individuos una vida futura en condiciones semejantes a las que tenían durante su época de trabajo y por esta razón, la Previsión social, como se señala Dr. MARIO DE LA CUEVA, “es creadora de una relación jurídica entre la sociedad y los trabajadores que caen en estado de necesidad”.<sup>3</sup>

*Dr. MARIO DE LA CUEVA* comenta que “La Previsión social es la política y las instituciones que proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y ganancia.

**La Previsión Social tiene un doble concepto:** primeramente, es una norma política social, superación del estado liberal o si se prefiere, es la conducta del estado que procura la realización del bien común, imponiendo como carga del capital la seguridad de un nivel decoroso de vida para el trabajo: la Previsión Social pertenece a la entraña del derecho del trabajo; y es la proyección del salario a todas las etapas de la vida humana”.<sup>4</sup>

Los tribunales siguen la tesis del doctor citado quien sostiene de manera enunciativa que la Previsión Social ampara “... todos los riesgos fundamentales: pérdida

de salud, pérdida de capacidad del trabajo (enfermedad, vejez, accidentes); pérdida del salario (paro forzoso), invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se ha perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia.”<sup>5</sup>

De igual forma la Segunda Sala de Suprema Corte sostiene que Previsión Social comprende: “La atención de futura contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia”<sup>6</sup>

Previsión Social, es la integración de la educación, el esparcimiento, la salud, la vivienda, la cultura, y el retiro; y todos y cada uno de estos aspectos tienen que tener acceso todos los miembros de la sociedad. La seguridad social en sentido amplio, es la Previsión Social con carácter obligatorio, pero ella puede y debe ser universal y cuando ello acontece, se puede obtener su funcionamiento de las aportaciones de la propia seguridad social y de los gravámenes destinados a este fin.

Si bien, en la actualidad social tiene una configuración gremial, este contexto es totalmente histórico porque es un deseo de cualquier estado moderno que todos sus habitantes busquen desarrollo integral y este crecimiento puede ser por vías forzosas en cuyo caso tenemos seguridad social obligatoria o de manera voluntaria, que en ese caso se presentan de

---

<sup>3</sup> *Ibíd*em, p.170

<sup>4</sup> *Ibíd*em, P.170

---

<sup>5</sup> *Ibíd*em, P. 171

<sup>6</sup> *Ibíd*em, P. 171

Previsión Social sectorizados.

La ley Fiscal no debe ser recaudatoria, sino que tiene que buscar la armonía entre las deducciones adecuadas y la contribución exigida, pero es fundamental que el trabajador obtenga un bienestar integral, que eleve su nivel de vida y lo ayude a afrontar las necesidades de la misma, teniendo en cuenta que lo anterior no solo es beneficio del trabajador en lo individual y de su familia, si se obtiene el beneficio de los trabajadores se persigue el fin esencial para que a través de esta vía se beneficia primordialmente a toda la sociedad.

**La Enciclopedia Jurídica Mexicana define la Previsión Social:** “El conjunto de acciones públicas o privadas destinadas a la protección de la población en general y de los trabajadores y de sus familias en particular, contra las contingencias o desastres que provengan de situaciones imprevistas.

Métodos dirigidos a satisfacer necesidades futuras a consecuencia de circunstancias que no puedan advertirse o evitarse. Apoyo económico otorgando a obreros y empleados, así como a sus familiares, de sobrevivir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios, derivados de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, vejez o fallecimiento”.<sup>7</sup> Por lo tanto la

<sup>7</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Editorial Porrúa, Sexta edición, México 1993. p.2533.

Previsión Social puede ser de carácter genérico, que es el crecimiento de la población de manera integral, que se desdobra en dos aspectos: régimen obligatorio y estructuras sectoriales de crecimiento poblacional.

## II. Gastos de Previsión Social



Figura 1. Gastos de Previsión Social.

Los gastos de Previsión de Social efectuados en el cumplimiento de los contratos de trabajo deben deducirse, para efectos del Impuesto Sobre la Renta (ISR), de la utilidad gravable, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Que se otorguen de manera general a todos los trabajadores, conforme a los planes en los que quede determinado el sector al que pertenezcan.
- Establecer el procedimiento para determinar el monto de las prestaciones.
- Definir los tipos de beneficios.
- Darlos a conocer por escrito.

### III. Características de la Previsión Social



Figura 2. Características de la Previsión Social

Cuando el empresario se encuentra en el supuesto de la planeación fiscal, relativo a la Previsión Social, casi siempre se trata de “minimizar su costo fiscal dentro del marco de la ley”. Sin embargo, al hablar de planeación fiscal debemos tener en cuenta que los impuestos a cubrir deben ser aquellos que las leyes señalan, ni más ni menos, con apego a las disposiciones fiscales vigentes, a fin de que dichas prestaciones sean deducibles para los patrones, e ingresos exentos para los trabajadores.

Ahora bien, veamos y analicemos un poco lo que nos dice Nuestra Carta Magna “Constitucional Política de los Estados Unidos Mexicanos”:

#### EL TÍTULO SEXTO, DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

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

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:

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.

XXIX. 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 sus familiares.

#### SUGERENCIAS O RECOMENDACIONES AL TÍTULO PERSONAL

**Primero:** Toda constitución, de cualquier país, cuando es violentada, por leyes secundarias o reglamentarias, no pueden ir más allá de ella, porque entonces se



considera que esas normas o reglamentos, son anticonstitucionales ejemplo del caso concreto de la previsión social, en la Ley del Impuesto sobre la Renta, en su artículo 28, fracción XXX.

**Segunda:** Al derogarse la fracción III del artículo 168 de la LSS, desafortunadamente se suprimió de tajo la contribución del estado, que venía aportando desde 1973, consiste en el 7.143% del total de la cuota patronal de los ramos de Cesantía en la edad avanzada y Vejez, que es igual al 0.225% del salario base de cotización de los trabajadores.

Como se puede observar, esta serie de inconsistencias, en las leyes secundarias violan los principios fundamentales de Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por lo siguiente:

**1<sup>ro</sup>.** El concepto de constitución es uno de los más arduos de construir dentro del marco conceptual de la Ciencia del Derecho. Se trata de un concepto que ha tenido y tiene un sinnúmero de formulaciones, muchas de ellas incompatibles y contradictorias entre sí.

Desde un punto de vista estrictamente jurídico la Constitución es la norma que determina la validez del resto del ordenamiento jurídico. Dicha determinación es de carácter tanto formal o procedimental como material o sustantivo. Desde el punto de vista procedimental la Constitución **determina la validez** del resto de normas del ordenamiento ya que establece las competencias de los distintos

poderes para dictar normas jurídicas, así como los pasos que deben llevar a cabo para que tales normas se integren válidamente al ordenamiento.

Desde el punto de vista sustantivo la Constitución actúa sobre todo como un límite a la creación normativa, pues contiene prohibiciones para el legislador, mandatos de actuación, normas ordenadoras de fines que deben perseguir los poderes públicos, etc. Ambos puntos de vista dan lugar también a dos distintas formas de validez: una validez procedimental y una validez sustantiva.

La superioridad jurídica de la constitución puede ser explícita o implícita. en el caso de la constitución mexicana de 1917 la supremacía constitucional, también llamada supra legalidad, se muestra recogida en el artículo 133, que la ubica dentro de la "Ley suprema de toda la unión", junto con Tratados Internacionales. Ahora bien, en temas de derechos humanos la supremacía constitucional debe ser entendida dentro de una serie de principios interpretativos que nos pueden llevar a que, en un caso concreto, se decida aplicar para resolverlo una norma distinta a la norma constitucional, siempre y cuando otorgue mayor protección al derecho humano de que se trate.

Aparte de que tenga o no reconocimiento explícito la superioridad constitucional (desde un punto de vista jurídico) deriva cuando menos, de los siguientes aspectos: a) La constitución crea a los poderes públicos del estado; b) delimita sus funciones tanto de un

punto de vista positivo como negativo; c) recoge los procedimientos de **Creación Normativa**; d) reconoce los derechos fundamentales de los habitantes del estado; y e) incorpora los **valores esenciales o superiores** de la comunidad a la que rige.<sup>8</sup>

2. Siguiendo a Riccardo Guastini, criticado por Miguel Carbonell, se puede señalar que la constitución, como documento normativo, se distingue del resto de normas del ordenamiento por lo siguiente:

a) Por su nombre propio, ya que es el único documento normativo del ordenamiento que se llama “Constitución”.

b) Por su procedimiento de formación único y distinto del resto de normas de ordenamiento: es la única norma creada por el poder Constituyente.

c) Por su contenido característico, puesto que regula los derechos fundamentales y la división de poderes, señalando las competencias de los órganos superiores del Estado.

d) Por sus destinatarios típicos, aunque no únicos, que son esos mismos órganos superiores del Estado, para los que establece el ámbito competencial y la organización y estructura básicas.

e) Por su régimen jurídico peculiar, lo que incluye, por ejemplo, su posición en el ordenamiento jurídico (superior a cualquier otra norma) y el procedimiento para su reforma

(distinto del de las leyes ordinarias).<sup>9</sup>

Por lo tanto, arribé, a las siguientes consideraciones:

- Ninguna ley secundaria o reglamentaria, puede estar por encima de la Carta Magna (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).
- La Suprema Corte de Justicia de la Nación, no puede emitir Criterios, contrarios a la Constitución, (Jurisprudencia) porque ella, la S.C.J.N, no crea derecho solamente criterios jurisprudenciales, este jamás debería haber validado la Fracción XXX del artículo 28, de LISR. Así como haber derogado la Fracción III, de la Ley del Seguro Social, así como violento de la S.C.J.N el artículo 123 apartado “A”, y todas sus fracciones que se refiere a la “Previsión Social”.

## FUENTES DE INVESTIGACIÓN CONSULTADAS

Zamudio Urbano Rigoberto, La Previsión social Integral, su vinculación a la nómina de los Trabajadores y los servidores públicos, Flores Editores, México, 2016.

Moreno Padilla Javier, Derecho Fiscal de la Seguridad Social 2003, México, Dofiscal Editores, México, 2003.

---

<sup>8</sup> Miguel Carbonell “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” Tirant lo Blanch. Textos legales México 2022, P.12

---

<sup>9</sup> Ibídem P.12

Carbonell Miguel, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tirant lo Blanch, Textos legales México, 2022.

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Editorial Porrúa, Sexta edición, México 1993.



## **IMPACTO FINANCIERO EN LAS CUOTAS DEL IMSS POR EL INCREMENTO DE DÍAS DE VACACIONES**

***M.C. José Carlos Vélez González***



# IMPACTO FINANCIERO EN LAS CUOTAS DEL IMSS POR EL INCREMENTO DE DÍAS DE VACACIONES

*M.C. José Carlos Vélez González*

## INTRODUCCIÓN

Es muy importante que para el año 2023 se tiene que tener presente que se hacen los cambios en los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, con respecto al incremento de vacaciones a los trabajadores, éste incremento acarrea un impacto financiero en el pago de cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social que toda entidad debe tener en consideración y sobre todo estar preparados para los cambios.

El presente trabajo se pretende que los patrones tengan una herramienta para tomar las medidas necesarias al comparar sus pagos que hacen al Instituto Mexicano del Seguro Social del ejercicio 2022 con respecto al ejercicio 2023, debido a las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo.

## DESARROLLO

La comisión de trabajo y previsión social, emitió el dictamen de las comisiones unidas del trabajo y previsión social y de estudios legislativos, segunda, en sentido positivo, recaído a las iniciativas con

proyecto de decreto que reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley federal del Trabajo, **en materia de vacaciones dignas.**

Con base del dictamen de las comisiones unidas de trabajo y previsión social, en el ejercicio 2023, los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, quedarían con la siguiente escritura:

Artículo 76. -Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, **que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables**, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Para ilustrar los días de vacaciones de los trabajadores con la reforma a la Ley Federal del Trabajo a partir del año 2023, se crea la siguiente tabla:

Años laborados	Días de vacaciones
1 año	12 días
2 años	14 días
3 años	16 días
4 años	18 días
5 años	20 días
De 6 a 10 años	22 días
De 11 a 15 años	24 días
De 16 a 20 años	26 días
De 21 a 25 años	28 días
De 26 a 30 años	30 días
De 31 a 35 años	32 días

Artículo 78. - Las personas trabajadoras, **deberán disfrutar en forma continua doce días de vacaciones, por lo menos.**

#### TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente decreto entrará en vigor el 1° de enero de 2023, o al día siguiente de su publicación, si esta fuera en el año 2023.

Con la Ley Federal del Trabajo vigente hasta el año 2022, los artículos 76 y 78 señalan lo siguiente:

**Artículo 76.-** 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.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Para ilustrar los días de vacaciones de los trabajadores con la Ley Federal del Trabajo vigente hasta el año 2022, se crea la siguiente tabla:

Años laborados	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
De 5 a 9 años	14 días
De 10 a 14 años	16 días
De 15 a 19 años	18 días
De 20 a 24 años	20 días
De 25 a 29 años	22 días
De 30 a 34 años	24 días

**Artículo 78.-** Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Los patrones en el año 2023, tienen que hacer los cambios al factor de integración tomando en consideración la reforma a la Ley Federal del Trabajo. A continuación, se presenta el cálculo del año uno a cinco y prestaciones mínimas de Ley Federal del Trabajo, con respecto al aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

<b>FACTOR DE INTEGRACIÓN PARA EL EJERCICIO 2023 EN EL PRIMER AÑO DE UN TRABAJADOR CON PRESTACIONES MINIMAS</b>				
Proporción diaria de aguinaldo =	Días de aguinaldo	15		0.04109589
	365	365		
Proporción diaria de prima vacacional =	Días de vacaciones	12	25%	0.008219178
	365	365		
				0.049315068
			Unidad	1.00000000
			Factor de integración	1.049315068
<b>FACTOR DE INTEGRACIÓN PARA EL EJERCICIO 2023 EN EL SEGUNDO AÑO DE UN TRABAJADOR CON PRESTACIONES MINIMAS</b>				
Proporción diaria de aguinaldo =	Días de aguinaldo	15		0.04109589
	365	365		
Proporción diaria de prima vacacional =	Días de vacaciones	14	25%	0.009589041
	365	365		
				0.050684932
			Unidad	1.00000000
			Factor de integración	1.050684932
<b>FACTOR DE INTEGRACIÓN PARA EL EJERCICIO 2023 EN EL TERCER AÑO DE UN TRABAJADOR CON PRESTACIONES MINIMAS</b>				
Proporción diaria de aguinaldo =	Días de aguinaldo	15		0.04109589
	365	365		
Proporción diaria de prima vacacional =	Días de vacaciones	16	25%	0.010958904
	365	365		
				0.052054795
			Unidad	1.00000000
			Factor de integración	1.052054795
<b>FACTOR DE INTEGRACIÓN PARA EL EJERCICIO 2023 EN EL CUARTO AÑO DE UN TRABAJADOR CON PRESTACIONES MINIMAS</b>				
Proporción diaria de aguinaldo =	Días de aguinaldo	15		0.04109589
	365	365		
Proporción diaria de prima vacacional =	Días de vacaciones	18	25%	0.012328767
	365	365		
				0.053424658
			Unidad	1.00000000
			Factor de integración	1.053424658
<b>FACTOR DE INTEGRACIÓN PARA EL EJERCICIO 2023 DEL QUINTO AÑO DE UN TRABAJADOR CON PRESTACIONES MINIMAS</b>				
Proporción diaria de aguinaldo =	Días de aguinaldo	15		0.04109589
	365	365		
Proporción diaria de prima vacacional =	Días de vacaciones	20	25%	0.01369863
	365	365		
				0.054794521
			Unidad	1.00000000
			Factor de integración	1.054794521

Los patrones en el año 2022, venían calculando el factor de integración de conformidad a Ley Federal del Trabajo vigente. A continuación, se

presenta el cálculo del año uno a cinco y con prestaciones mínimas de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.

<b>FACTOR DE INTEGRACIÓN PARA EL EJERCICIO 2022 EN EL PRIMER AÑO DE UN TRABAJADOR CON PRESTACIONES MINIMAS</b>				
Proporción diaria de aguinaldo =	Días de aguinaldo	15		0.04109589
	365	365		
Proporción diaria de prima vacacional =	Días de vacaciones	6	25%	0.004109589
	365	365		
				0.045205479
			Unidad	1.00000000
			Factor de integración	1.045205479
<b>FACTOR DE INTEGRACIÓN PARA EL EJERCICIO 2022 EN EL SEGUNDO AÑO DE UN TRABAJADOR CON PRESTACIONES MINIMAS</b>				
Proporción diaria de aguinaldo =	Días de aguinaldo	15		0.04109589
	365	365		
Proporción diaria de prima vacacional =	Días de vacaciones	8	25%	0.005479452
	365	365		
				0.046575342
			Unidad	1.00000000
			Factor de integración	1.046575342
<b>FACTOR DE INTEGRACIÓN PARA EL EJERCICIO 2022 EN EL TERCER AÑO DE UN TRABAJADOR CON PRESTACIONES MINIMAS</b>				
Proporción diaria de aguinaldo =	Días de aguinaldo	15		0.04109589
	365	365		
Proporción diaria de prima vacacional =	Días de vacaciones	10	25%	0.006849315
	365	365		
				0.047945205
			Unidad	1.00000000
			Factor de integración	1.047945205
<b>FACTOR DE INTEGRACIÓN PARA EL EJERCICIO 2022 EN EL CUARTO AÑO DE UN TRABAJADOR CON PRESTACIONES MINIMAS</b>				
Proporción diaria de aguinaldo =	Días de aguinaldo	15		0.04109589
	365	365		
Proporción diaria de prima vacacional =	Días de vacaciones	12	25%	0.008219178
	365	365		
				0.049315068
			Unidad	1.00000000
			Factor de integración	1.049315068
<b>FACTOR DE INTEGRACIÓN PARA EL EJERCICIO 2022 DEL QUINTO AL NOVENO AÑO DE UN TRABAJADOR CON PRESTACIONES MINIMAS</b>				
Proporción diaria de aguinaldo =	Días de aguinaldo	15		0.04109589
	365	365		
Proporción diaria de prima vacacional =	Días de vacaciones	14	25%	0.009589041
	365	365		
				0.050684932
			Unidad	1.00000000
			Factor de integración	1.050684932



Se presenta tabla comparativa de factores de integración del año 2022

y año 2023, de un trabajador del primer al quinto año de servicios.

Tabla comparativa de factores de integración del año 2022 y año 2023.

	<b>Factor 2022</b>	<b>Factor 2023</b>	<b>Diferencia</b>
<b>Primer año</b>	1.0452	1.0493	0.0041
<b>Segundo año</b>	1.0466	1.0507	0.0041
<b>Tercer año</b>	1.0479	1.052	0.0041
<b>Cuarto año</b>	1.0493	1.0534	0.0041
<b>Quinto año</b>	1.0507	1.0548	0.0041
	<b>Factor 2022</b>	<b>Factor 2023</b>	<b>Diferencia</b>
<b>Primer año</b>	1.0452	1.0493	0.0041
<b>Segundo año</b>	1.0466	1.0507	0.0041
<b>Tercer año</b>	1.0479	1.052	0.0041
<b>Cuarto año</b>	1.0493	1.0534	0.0041
<b>Quinto año</b>	1.0507	1.0548	0.0041

Fuente: elaboración propia.

Cómo se puede observar de la comparación de los factores de integración del primer al quinto año de servicios personales subordinados con la ley vigente al 31 de diciembre del 2022 y los cambios para el año 2023, la diferencia en cada uno de los años es de 0.0041 del factor, sin variación, si con estos factores

calculamos el salario diario integrado de un trabajador con cuota diaria de \$ 500.00, para cada uno de los años del primero a quinto, con las disposiciones legales del año 2022 y 2023, la integración del salario diario para cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social se refleja en los siguientes cuadros.

<b><u>TRABAJADOR CON SALARIO DIARIO DE \$ 500.00</u></b>				
<b><u>CON DISPOSICIONES LEGALES DE LFT DE 2022</u></b>				
		<b><u>Factor 2022</u></b>	<b><u>Cuota diaria</u></b>	<b><u>Salario diario integrado</u></b>
	<b>Primer año</b>	<b>1.0452</b>	<b>500.00</b>	<b>522.60</b>
	<b>Segundo año</b>	<b>1.0466</b>	<b>500.00</b>	<b>523.30</b>
	<b>Tercer año</b>	<b>1.0479</b>	<b>500.00</b>	<b>523.95</b>
	<b>Cuarto año</b>	<b>1.0493</b>	<b>500.00</b>	<b>524.65</b>
	<b>Quinto año</b>	<b>1.0507</b>	<b>500.00</b>	<b>525.35</b>

<b><u>TRABAJADOR CON SALARIO DIARIO DE \$ 500.00</u></b>				
<b><u>CON DISPOSICIONES LEGALES DE LFT DE 2023</u></b>				
		<b><u>Factor 2023</u></b>	<b><u>Cuota diaria</u></b>	<b><u>Salario diario integrado</u></b>
	<b>Primer año</b>	<b>1.0493</b>	<b>500.00</b>	<b>524.65</b>
	<b>Segundo año</b>	<b>1.0507</b>	<b>500.00</b>	<b>525.35</b>
	<b>Tercer año</b>	<b>1.0520</b>	<b>500.00</b>	<b>526.00</b>
	<b>Cuarto año</b>	<b>1.0534</b>	<b>500.00</b>	<b>526.70</b>
	<b>Quinto año</b>	<b>1.0548</b>	<b>500.00</b>	<b>527.40</b>

Cómo se puede observar en los cuadros anteriores, si comparamos el salario diario integrado para el primer año 2023 es de \$ 524.65 (quinientos veinticuatro pesos 00/65 M.N.) y el salario diario integrado para el año 2022 es de \$ 522.60 (quinientos

veintidós pesos 00/60), la diferencia es de \$ 2.05 (dos pesos 05/100 M.N.), si lo mismo hacemos para el segundo, tercero, cuarto y quinto año, la diferencia es la misma de \$ 2.05 (dos pesos 05/100 M.N.).

Se presentan los cálculos de las cuotas patronales al Instituto Mexicano del seguro social de las ramas de enfermedades y maternidad, gastos médicos y prestaciones en dinero, de la rama invalidez y vida, retiro, cesantía y vejez, guarderías y prestaciones sociales e INFONAVIT, con una cuota

diaria de \$ 500.00 más su integración correspondiente para el primero, segundo y tercer año y considerando las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo con respecto a las vacaciones de los años 2022 y 2023, considerando las ramas del seguro social que afectarían el pago correspondiente.

AÑO 1 Enfermedades y Maternidad								
Gastos Médicos	Dinero	Invalidez	Retiro	Cesantía y Vejez	Guarderías y PS	Infonavit	Total diario	
Salario diario integrado primer año 2022			522.60					
1.05%	0.70%	1.75%	2%	3.15%	1%	5%		
5.49	3.66	9.15	10.45	16.46	5.23	26.13		76.56
Salario diario integrado primer año 2023			524.65					
1.05%	0.70%	1.75%	2%	3.15%	1%	5%		
5.51	3.67	9.18	10.49	16.53	5.25	26.23		76.86
						DIFERENCIA	0.30	
Diferencia diaria		0.30	365	109.50				

AÑO 2 Enfermedades y Maternidad								
Gastos Médicos	Dinero	Invalidez	Retiro	Cesantía y Vejez	Guarderías y PS	Infonavit	Total diario	
Salario diario integrado segundo año 2022			523.30					
1.05%	0.70%	1.75%	2%	3.15%	1%	5%		
5.49	3.66	9.16	10.47	16.48	5.23	26.17		76.66
Salario diario integrado segundo año 2023			525.35					
1.05%	0.70%	1.75%	2%	3.15%	1%	5%		
5.52	3.68	9.19	10.51	16.55	5.25	26.27		76.96
						DIFERENCIA	0.30	
Diferencia diaria		0.30	365	109.50				

AÑO 3 Enfermedades y Maternidad								
Gastos Médicos	Dinero	Invalidez	Retiro	Cesantía y Vejez	Guarderías y PS	Infonavit	Total diario	
Salario diario integrado tercer año 2022			523.95					
1.05%	0.70%	1.75%	2%	3.15%	1%	5%		
5.50	3.67	9.17	10.48	16.50	5.24	26.20		76.76
Salario diario integrado tercer año 2023			526.00					
1.05%	0.70%	1.75%	2%	3.15%	1%	5%		
5.52	3.68	9.21	10.52	16.57	5.26	26.30		77.06
						DIFERENCIA	0.30	
Diferencia diaria		0.30	365	109.50				

Como se puede observar en los cuadros anteriores del año 1 al año 3, el incremento es mínimo de las cuotas de enfermedades y maternidad, gastos médicos y prestaciones en dinero, de la rama invalidez y vida, retiro, cesantía y vejez, guarderías y prestaciones sociales e INFONAVIT, con una cuota diaria de \$ 500.00 más su integración para el primero, segundo y tercer año, la diferencia es de \$ 0.30 (treinta centavos) diarios, si multiplicamos la diferencia por 365 días del año, el impacto financiero sería de \$ 109.50 (ciento nueve pesos 50/100) por cada trabajador al año, esta diferencia dependerá de la cuota diaria que se le pague a cada trabajador.

## **CONCLUSIÓN**

El impacto financiero para cada una de las entidades dependerá del número de trabajadores que se tenga prestando un servicio personal subordinado y el salario diario que se le pague a cada trabajador, por lo que en algunos casos pudiera ser que el incremento de vacaciones no les

afectaría mucho en el pago de las cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social. También se debe tomar en consideración los días que se incrementan de vacaciones se tendrán que pagar a otro trabajador que lo sustituya y pagar sus cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, esto afectaría a sus finanzas.

El aumento del 20% del salario mínimo general para el año 2023, que no es tema del presente trabajo, y el aumento de los días vacaciones es su conjunto, serán la base de incremento en el pago de cuotas patronales del Instituto Mexicano del Seguro Social.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos. (1970). Ley Federal del Trabajo (2021, Julio 31 ed.). Diario Oficial de la Federación.

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2022-10-18-1/assets/documentos/Dict\\_Com\\_Trabajo\\_Reforma\\_Dive\\_Displ\\_Ley\\_Federal\\_Trabajo\\_Vacaciones\\_Dignas.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/2/2022-10-18-1/assets/documentos/Dict_Com_Trabajo_Reforma_Dive_Displ_Ley_Federal_Trabajo_Vacaciones_Dignas.pdf)



## **LAS PENSIONES EN UMAS**

***Dr. Jacinto García Flores***



# LAS PENSIONES EN UMAS

*Dr. Jacinto García Flores*

## INTRODUCCIÓN

A lo largo del siglo XX y gracias a la legislación en materia del trabajo y de Seguridad Social establecida en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los trabajadores de nuestro país tuvieron una significativa mejora de su calidad de vida y la de sus familiares, sin embargo, al ser reformada dicha legislación se ha podido apreciar el efecto contrario con las consecuencias que ello trae aparejado.

En el ámbito de la seguridad social, las instituciones encargadas de proporcionarla a los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas existentes en México y también al servicio del Estado en sus tres niveles de gobierno, han enfrentado una serie de problemas para proporcionar las prestaciones en especie y en dinero que por ley están obligadas.

Desde luego que los trabajadores al momento de reunir los requisitos de edad y tiempo trabajado en las empresas o al servicio del Estado, tienen derecho a ser pensionados o jubilados, en otras palabras, a recibir una determinada cantidad de dinero mensualmente con la que puedan sufragar sus necesidades, no como

una dádiva, sino como un derecho humano establecido en las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional en sus dos apartados, esto es, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social para el apartado "A" y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado para el apartado "B".

## PENSIÓN Y JUBILACIÓN

Al finalizar su vida laboral, los trabajadores tienen derecho a ser pensionados o jubilados, términos que son utilizados indistintamente por los trabajadores para referirse a la misma prestación, es decir, recibir una determinada cantidad de dinero para sufragar sus necesidades mensualmente, proporcionada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para los trabajadores de las empresas o por el Instituto de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) para los servidores públicos. Cantidad de dinero que en muchos casos es pagada por las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) y ya no por las Instituciones de Seguridad Social.

## **REFORMA A LA LIMSS**

Se debe mencionar que el IMSS ha tenido tres leyes, la primera del año 1943, la segunda del año 1973 y la tercera que es la actual entró en vigor el 1 de julio de 1997.

En los primeros años de la década de 1990, por una serie de problemas de distinta naturaleza, el IMSS se dio cuenta de que en un plazo muy breve sus finanzas ya no le permitirían seguir pensionando a los trabajadores por lo que era urgente tomar medidas al respecto y la medida que se tomó fue la de sustituir el sistema de reparto creado en 1943, por uno de capitalización individual, tomando como modelo el sistema pensionario de Chile.

Este sistema de reparto se caracteriza porque a cada trabajador, su patrón le deposita un porcentaje (6%) sobre el importe de su salario para constituir su fondo de pensión, el cual será administrado por entidades financieras especializadas llamadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE), el cual se verá incrementado por los intereses que se generen de su ahorro más el ahorro voluntario que hiciera el trabajador.

## **REFORMA A LA LISSSTE DEL AÑO 2007**

El ISSSTE igual que el IMSS ha tenido tres leyes, la primera es del 28 de diciembre de 1959 la que se

publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 del año referido, entrando en vigor el 1 de enero de 1960; la segunda es del 27 de diciembre de 1983 y entró en vigor el 1 de enero de 1984 y la tercera se publicó en el DOF el 31 de marzo de 2007 y entró en vigor el 1 de abril del mismo año.

En la ley actual se estableció que los trabajadores que entraron a trabajar antes del 1 de abril de 2007 podrían obtener una pensión vitalicia como había ocurrido con anterioridad, cumpliendo al efecto las disposiciones establecidas, o bien podían apegarse al nuevo modelo pensionario establecido en el artículo décimo transitorio de la nueva ley. En cambio quienes ingresaran a trabajar a partir del 1 de abril en adelante se pensionarán mediante su cuenta individual o de contribución definida en la cual se depositarán las cuotas o aportaciones que haga la dependencia gubernamental en la que trabajan, el gobierno federal y el propio trabajador, conforme a las disposiciones del artículo décimo transitorio referido.

Después de quince años (2007-2022) de existencia del sistema de cuentas individuales los trabajadores afiliados al ISSSTE ven como su esperanza de gozar de una pensión jubilatoria que les permita tener la calidad de vida que han tenido, se desvanece debido a los vaivenes económicos del país; primero porque tal pensión se les ha topado a un máximo de diez veces el

salario promedio del último año trabajado y segundo porque el Poder Judicial Federal ha dado una serie de tumbos que oscilan entre declarar a esta pensión jubilatoria como de carácter laboral o bien, de carácter administrativa, lo cual no se debe perder de vista, pues los efectos de tales declaraciones tienen repercusiones en el ingreso económico de estos trabajadores, en el primer caso se tendría que aterrizar en la materia del trabajo y específicamente en salarios mínimos (SM), en el segundo queda completamente desvinculada de la materia laboral, encuadraría en la materia administrativa y quedaría vinculada a la Unidad de Medida de Actualización (UMA)

## **PAGO DE LA PENSIÓN JUBILATORIA EN UMA EN LUGAR DE SM**

Ante los problemas económicos mencionados el gobierno federal decidió dejar de utilizar el SM como referente para el pago de multas, infracciones, cumplimiento de obligaciones de corte económico, como es el caso de la pensión jubilatoria, etcétera, previstos en diversas leyes federales o locales y creó la UMA mediante la publicación del decreto correspondiente en el DOF de fecha 27 de enero de 2016, el cual entró en vigor al día siguiente de su publicación, considerada como “la unidad de cuenta, índice, base,

medida o referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de obligaciones...”, con ello desindexó el SM de tales conceptos.

El artículo único de dicho decreto textualmente establece: “**Artículo Único.-** Se reforman el inciso a) de la base II del artículo 41, y el párrafo primero de la fracción VI del Apartado A del artículo 123; y se adicionan los párrafos sexto y séptimo al Apartado B del artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

...”

Con estas reformas y adiciones a la Constitución del año 2016 se creó la UMA cuyo valor inicial fue de \$ 73.04 pesos mexicanos, la cual se ha ido revalorizando hasta llegar al año 2022 que es de \$ 96.22, dicho de otra forma, al crearse esta Unidad de Medida el gobierno federal dejó de usar como referente el SM, lo que si en un principio no afectó la pensión jubilatoria de los trabajadores del ISSSTE si lo hizo años más tarde cuando se decretó que el pago de tal pensión jubilatoria se hiciera en UMAS, momento en que empieza la afectación de su calidad de vida, lo que obligó a los afectados a buscar la forma de evitar tal deterioro promoviendo los amparos que creyeron adecuados, los que al ser resueltos por los Juzgados de Distrito o bien los Tribunales Colegiados, algunos llegaron a otorgar la suspensión definitiva a favor de los



trabajadores y así lograron que no se disminuyera la pensión de los trabajadores mediante el pago de UMAS sino que siguiera al amparo del SM y otros que no la concedieron con lo que se materializó la disminución de la calidad de vida de los trabajadores y se generó inconformidad contra el Estado.

La situación señalada originó la existencia de tesis de jurisprudencia contradictoria entre Tribunales Colegiados lo que dio como resultado que la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) mediante la Segunda Sala, dictara jurisprudencia en el año 2021 estableciendo que la pensión jubilatoria no es de naturaleza laboral, sino administrativa y en tal virtud debe pagarse en UMAS, aunado al hecho de que las aportaciones obrero patronales que el patrón hace a I IMSS, también se hace en UMAS, lo que da al Estado el argumento para pagar en esta forma la pensión jubilatoria.

### **EL CASO PARTICULAR DE LOS TRABAJADORES DEL ISSSTE**

En el año 2022 al comparar el valor del salario mínimo que fue de \$ 172.87 contra el valor de la UMA que era de \$ 96.22 nos damos cuenta que existe una diferencia de \$ 76.65, es decir, la pensión de estos trabajadores se disminuye significativamente, lo que permite reafirmar que de esta manera se disminuye la calidad de vida de estos

trabajadores, aunado a ello el tope establecido de diez veces la UMA.

Si queremos conocer la diferencia para el año 2023, solo hay que restar al salario mínimo que es de \$ 207.44 el valor de la UMA que se proporciona en el mes de febrero de cada año y así veremos la diferencia económica.

### **EL TOPE DE DIEZ VECES LA UMA**

Como el gobierno federal ha reconocido la lucha contra los problemas económicos que aquejan al país, trata de no endeudarlo aún más, por lo que es necesario buscar alternativas de solución y una de ellas, aunque no se reconozca abiertamente, es evitar pagar pensiones jubilatorias cuantiosas a los trabajadores pensionados por el ISSSTE, a ello obedece el hecho de que la Segunda Sala de la SCJN al dictar la tesis jurisprudencial 2ª./J.30/2021 de la undécima época y número de registro digital 2023299 en materia administrativa, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación el viernes 25 de junio de 2021 a las 10:31 horas, estableció que tal tesis de jurisprudencia: "...se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 28 de junio de 2021, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021".

La anterior tesis de jurisprudencia da por terminada la contradicción que

había existido entre si la pensión jubilatoria debía pagarse con SM o con UMA, dejando bien claro que será con la segunda, con lo que se formaliza la disminución de los ingresos de los trabajadores pensionados por el ISSSTE y queda establecido el tope de diez veces la referida unidad.

Lo anterior no ha sido aceptada por los trabajadores afectados en lo individual, ni por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, lo que ha dado como resultado una serie de movilizaciones que han obligado al titular del Poder Ejecutivo a señalar que se buscarán alternativas de solución en el futuro inmediato, sin embargo, mientras ello no ocurra, se ha visto como el Estado ha afectado la calidad de vida de millones de personas en nuestro país.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Diario Oficial de la Federación de fecha 27 de enero de 2016.

Ley del Instituto de Salud y Seguridad Social de los Trabajadores del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007 entrando en vigor el 1 de abril del mismo año.



# **IMPACTO EN LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES POR EL INCREMENTO AL SALARIO MÍNIMO, PROFESIONAL Y VACACIONES**

*C.P. y Lic. Armando Rivera García*



# IMPACTO EN LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES POR EL INCREMENTO AL SALARIO MÍNIMO, PROFESIONAL Y VACACIONES

**C.P. y Lic. Armando Rivera García**

El pasado 7 de diciembre de 2022, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la “RESOLUCIÓN DEL H. CONSEJO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS QUE FIJA LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES Y PROFESIONALES QUE HABRÁN DE REGIR A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2023”, mismo que en su resolutivo tercero indica:

...

**TERCERO.-** Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1º de enero de 2023 se incrementarán en 20% en las dos zonas descritas en el primer resolutivo, por tanto, serán de **312.41 pesos diarios** por jornada diaria de trabajo en el área geográfica de **la Zona Libre de la Frontera Norte**, cuyo incremento se compone de 23.67 pesos de MIR más un aumento por fijación del 10%, y para el **Resto del país el salario mínimo general será de 207.44 pesos diarios**, por jornada diaria de trabajo, cuyo incremento se compone de 15.72 pesos de MIR más 10% de aumento por fijación. Estos montos serán los que figuren en

*la Resolución de este Consejo, mismos que serán publicados en el Diario Oficial de la Federación como cantidad mínima que deberán recibir en efectivo las y los trabajadores.*

Por otra parte, se publica en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 2022, el Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal de Trabajo, en materia de vacaciones. En su artículo único, se establece el derecho de todo trabajador a disfrutar de un incremento de días de vacaciones quedando de la siguiente manera:

**Artículo 76.-** Las personas trabajadoras que tengan **más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas**, que en **ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables**, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

**Artículo 78.-** *Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de **vacaciones continuos, por lo menos.** Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera.*

Con respecto al primer punto, existe de manera automática un incremento en el costo de las cuotas obrero patronales y retenidas, por el simple hecho del incremento del salario mínimo general y profesionales, tanto en la zona libre de la frontera norte como para el resto del país, al pasar de:

Salarios mínimos			
Área	2022	2023	Incremento Anual
Resto del país	172.87	207.44	20%
Zona Libre Frontera Norte	260.34	312.41	20%

Considerando que, se incrementaron los salarios mínimos para ambas áreas y, el número de días de vacaciones —doce días para las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios— lo más recomendable es hacer un análisis de todo aquel personal que haya ingresado durante el ejercicio (2022) y que aún no cumple el año de

servicio para el disfrute de sus vacaciones —Comisión Mixta del Cuadro General de Antigüedades— para tener un control adecuado del personal al cual haya que hacerles los ajustes correspondientes en:

1. El salario mínimo a partir del 01 de enero de 2023, en su contrato individual de trabajo y ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.
2. El ajuste al salario base de cotización ante el Instituto Mexicano del Seguro Social al momento en que cumpla su aniversario.

Para los trabajadores que ingresen a laborar a partir del 01 de enero de 2023, los empleadores deben considerar que el factor de integración para la determinación del salario base de cotización —artículo 27 de la Ley del Seguro Social— será distinto, derivado el incremento en el número de días de vacaciones por el primer año de servicio, ejemplo:

### Factor de integración:

AÑO	VAC VIG.01/01/2023 DOF27.12.2022	25%	Aguinaldo	365
		Prima Vacacional	15	F.I. Con Reforma
1	12	0.0082	0.0411	1.0493
2	14	0.0096	0.0411	1.0507
3	16	0.0110	0.0411	1.0521
4	18	0.0123	0.0411	1.0534
5	20	0.0137	0.0411	1.0548
De 6 a 10	22	0.0151	0.0411	1.0562
De 11 a 15	24	0.0164	0.0411	1.0575
De 16 a 20	26	0.0178	0.0411	1.0589
De 21 a 25	28	0.0192	0.0411	1.0603
De 26 a 30	30	0.0205	0.0411	1.0616
De 31 a 35	32	0.0219	0.0411	1.0630

Finalmente, de lo antes comentado, resulta que:

- a. Al incrementarse los salarios mínimos en ambas áreas, el costo de los cuotas obreras patronales y retenidas se aumentan.
- b. Al modificarse de manera creciente el número de días de vacaciones por el primer año de servicios, resulta que el factor de integración para determinar el salario base de cotización para el pago de las cuotas obrero patronales y retenidas, sufre una modificación que impacta en el

incremento de las aportaciones de seguridad social.

De la misma manera recordemos que el 16 de diciembre de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro”; incrementando los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, quedando el artículo 168 de la misma ley de la siguiente manera:

**Artículo 168. ...**

I. ...

II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez:

a) Los patrones cubrirán la cuota que corresponda sobre el salario base de cotización, calculada conforme a la siguiente tabla:

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Patronal
1.00 SM*	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	10.077%
4.01 UMA en adelante	11.875%
*Salario Mínimo	
** Unidad de Medida y Actualización	

b) Los trabajadores cubrirán una cuota del uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización.

III. Se deroga.

IV. El Gobierno Federal, por cada día de salario cotizado, aportará mensualmente una cantidad por concepto de la cuota social, para los trabajadores que ganen hasta cuatro veces la unidad de medida y actualización, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Social
1.00 SM*	\$ 10.75
1.01 SM a 1.50 UMA**	\$ 10.00
1.51 a 2.00 UMA	\$ 9.25
2.01 a 2.50 UMA	\$ 8.50
2.51 a 3.00 UMA	\$ 7.75
3.01 a 3.50 UMA	\$ 7.00
3.51 a 4.00 UMA	\$ 6.25

\*Salario Mínimo

\*\* Unidad de Medida y Actualización

...

...

Como se puede observar, el pago de los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, se pagarán en

razón del salario base de cotización de los trabajadores.



# CONTACTO



Mtra. Nora Isabel Anguiano Guerrero

✉ isa751030@gmail.com



Dra. Evelinda Pérez Alemán

✉ aleman.evelinda@yahoo.com



Mtra. Roxana Hernández Pejay

✉ roxyhp055@gmail.com



Dr. Rigoberto Zamudio Urbano

✉ rizaurin@hotmail.com



M.C. José Carlos Vélez González

✉ vegc1129@yahoo.com.mx



Dr. Jacinto García Flores

✉ garflor@yahoo.com



C.P. y Lic. Armando Rivera García

✉ armando.rivera@decapacsc.com

# CONTACTO

[colegioamdsspuebla@hotmail.com](mailto:colegioamdsspuebla@hotmail.com)

[www.facebook.com/AMDSSPUE](http://www.facebook.com/AMDSSPUE)

[presenteyfuturoseguridadsocial@hotmail.com](mailto:presenteyfuturoseguridadsocial@hotmail.com)



# CAMDSSP