



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE NEGOCIOS
CAMPUS IV



IMPORTANCIA DE LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO
BASE DE COTIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE
LA CONSTRUCCIÓN EN TAPACHULA, CHIAPAS

TESINA

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRA EN ESTUDIOS FISCALES

PRESENTA

KAREN ALEJANDRA RAMOS MAZARIEGOS B130074

DIRECTOR DE TESINA
DR. RAQUEL RIOS VENEGAS

TAPACHULA, CHIAPAS; JUNIO DE 2025



Tapachula, Chiapas.
Mayo 23 de 2025.
Oficio No. CIP/197/2025.

C. Ramos Mazariegos Karen Alejandra
Presente.

Por este medio se le informa que, en virtud de haber obtenido los votos aprobatorios como requisito parcial para su examen de grado de la **Maestría en Estudios Fiscales**, la Dirección a mi cargo tiene a bien autorizarle la **Impresión de la Tesina**, denominada: **"IMPORTANCIA DE LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN TAPACHULA, CHIAPAS"**, asesorado por el **Dr. Raquel Ríos Venegas**.

Sin más de momento, aprovecho para enviarles un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR"


Dr. Gilibaldo Hernández Cruz
Director



C.c.p. Archivo y minutarario.



Código: FO-113-05-05

Revisión: 0

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS DE TÍTULO Y/O GRADO.

El (la) suscrito (a) **Karen Alejandra Ramos Mazariegos**, Autor (a) de la tesis bajo el título de **Importancia de la Integración del Salario Base de Cotización de los Trabajadores de la Construcción en Tapachula, Chiapas** presentada y aprobada en el año 2025 como requisito para obtener el título o grado de **Maestra en Estudios Fiscales**, autorizo licencia a la Dirección del Sistema de Bibliotecas Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH), para que realice la difusión de la creación intelectual mencionada, con fines académicos para su consulta, reproducción parcial y/o total, citando la fuente, que contribuya a la divulgación del conocimiento humanístico, científico, tecnológico y de innovación que se produce en la Universidad, mediante la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Consulta del trabajo de título o de grado a través de la Biblioteca Digital de Tesis (BIDITE) del Sistema de Bibliotecas de la Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH) que incluye tesis de pregrado de todos los programas educativos de la Universidad, así como de los posgrados no registrados ni reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT.
- En el caso de tratarse de tesis de maestría y/o doctorado de programas educativos que sí se encuentren registrados y reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), podrán consultarse en el Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas (RIUNACH).

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 26 días del mes de mayo del año 2025.

Karen Alejandra Ramos Mazariegos

Nombre y firma del Tesista o Tesistas

Agradecimientos

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por darme la fortaleza, salud y sabiduría que me han permitido concluir la Maestría en Estudios Fiscales.

A mi familia, en la que incluyo no solo a quienes comparten mi apellido, sino también a todas esas personas que han sido hogar, apoyo y cariño en este camino. Gracias por su amor constante, sus palabras de aliento y por estar siempre presentes.

A mis maestros, por compartir su conocimiento y experiencia.

Al Dr. Raquel Ríos Venegas, por su tiempo y orientación para la elaboración de este trabajo de investigación; así como a la Lic. Rebeca Velázquez Castillejos, por el apoyo proporcionado de principio a fin en las gestiones necesarias para la culminación de esta Maestría.

A la Universidad Autónoma de Chiapas, por abrirme las puertas al conocimiento, al pensamiento crítico y a grandes oportunidades de crecimiento.

"Por la conciencia de la necesidad de servir"

CONTENIDO

Introducción	5
CAPÍTULO I. GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.1 ¿Situación que guarda la empresa objeto de estudio	6
1.2 Planteamiento del problema	7
1.3 Justificación	7
1.4 Objetivos	8
1.4.1 Objetivo general.....	8
1.4.2 Objetivos específicos.....	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 General - Elementos de la seguridad social	10
2.1.1 Fundamento constitucional de la seguridad social en México	11
2.1.2 Sujetos de la relación de trabajo.....	11
2.1.3 Relaciones laborales por obra o tiempo determinado	13
2.2 Específico – Obligaciones patronales	15
2.2.1 Obligaciones patronales en materia de seguridad social.....	28
2.2.2 Obligaciones adicionales que deben cumplir las constructoras	31
2.2.3 Sanciones por el incumplimiento de obligaciones de seguridad social	39
2.2.4 Determinación de cuotas por metro cuadrado.....	45
2.2.5 Integración del Salario Base de Cotización	46
2.2.5.1 Impacto del Salario Base de Cotización en obligaciones patronales.	52
2.2.5.2 Impacto del Salario Base de Cotización en trabajadores.	53
CAPÍTULO III. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA	54
3.1 Aspectos metodológicos de la investigación	54
3.2 Selección y definición del tema.....	55
3.3 Justificación de la investigación	56
3.4 Relevancia, factibilidad y pertinencia de la investigación.....	56
3.5 Preguntas de investigación	57
3.6 Supuestos	58
3.7 Diseño de la investigación.....	59
3.8 Estrategia metodológica	60
3.9 Diseño del instrumento de medición.....	62

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	63
4.1 Presentación de los resultados	63
Conclusiones y recomendaciones	65
Anexos.....	67
Referencias bibliográficas	78

Lista de tablas

Tabla 1. Días hábiles adicionales para la expedición del CFDI por concepto de nómina ...	19
Tabla 2. Ingresos exentos para los trabajadores y su fundamento legal	23
Tabla 3. Prima media y su porcentaje de acuerdo a la clase correspondiente.....	30
Tabla 4. Catálogo de actividades de la industria de la construcción para su clasificación en el seguro de riesgos de trabajo	32
Tabla 5. Infracciones a las obligaciones estipuladas en la Ley del Seguro Social y su sanción en UMAs	39
Tabla 6. Elementos que integran el Salario Base de Cotización (SBC).....	50

Introducción

En la presente investigación se aborda el tema de la importancia de la correcta integración del Salario Base de Cotización, aplicado en una empresa local cuya actividad principal es auxiliar en la industria de la construcción y que presenta varias áreas de oportunidad en el control de su nómina.

En el Capítulo I se presenta, a grandes rasgos, el contexto de la empresa en cuestión, las áreas de oportunidad detectadas, así como el planteamiento y la justificación del problema a abordar.

En el Capítulo II se precisa de manera deductiva, la normatividad aplicable a las relaciones de trabajo, los conceptos de previsión social y los elementos que integran el salario base de cotización.

En el Capítulo III se elige la metodología a seguir para conseguir los objetivos planteados en el primer capítulo. En este momento es donde se selecciona el instrumento a aplicar y se diseña la forma en que se aplicará para obtener los datos necesarios para dar respuesta al problema abordado a lo largo de la investigación.

Finalmente, en el Capítulo IV se analizan los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento y se compara con la información documental recogida anteriormente para poder ofrecer recomendaciones a la empresa objeto de estudio y disminuir el grado de riesgo de ser sancionada con multas por parte del IMSS, por omitir procesos en la operación diaria de su nómina.

CAPÍTULO I. GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN

El pago de aportaciones de seguridad social es una obligación para los patrones o dueños de negocio, y un derecho para los trabajadores. Debido a la carga fiscal, financiera y administrativa que constituye su cumplimiento, algunas empresas optan -al margen de la ilegalidad- por registrar a sus trabajadores con un salario menor al real e incluso no asegurarlos. Esta situación se agrava aún más cuando se trata de empresas dedicadas a actividades con mayor siniestralidad laboral, como las que se desarrollan en el giro de la construcción, ya que los trabajadores se encuentran más expuestos a tener accidentes que pueden llegar a costarles la vida.

Una parte de este problema se deriva de la falta de conocimiento o análisis de los elementos que se deben tomar en cuenta para determinar las cuotas obrero-patronales por trabajador, las consecuencias de no hacerlo correctamente y el costo-beneficio por cumplir con las obligaciones de seguridad social, lo que nos lleva a preguntarnos ¿cómo se puede aprovechar una correcta integración del salario base de cotización para obtener beneficios para las empresas sin aumentar las cuotas de seguridad social?

1.1 Situación que guarda la empresa objeto de estudio

La empresa objeto de estudio es un negocio del sector de la construcción. Su actividad principal es el levantamiento de pruebas para el estudio del control de calidad de los materiales que se usan en obras públicas y privadas realizadas en Tapachula, Chiapas y municipios aledaños.

La empresa se clasifica en la categoría de microempresa debido a su tamaño que no suele superar los diez trabajadores. Tomando en cuenta su estructura organizacional se considera de tipo familiar, debido a que está dirigida principalmente por un matrimonio.

El inicio de sus operaciones, que coincide con su fecha de alta en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC), fue a finales del 2011. Su domicilio fiscal está ubicado en

Tapachula, Chiapas y el régimen fiscal en el que tributa actualmente es el Régimen Simplificado de Confianza para personas físicas; no se omite mencionar que desde el inicio de sus operaciones y hasta el ejercicio 2023, se tributó en el régimen de las Personas Físicas con Actividades Empresariales y Profesionales.

Actualmente enfrenta distintas problemáticas en el control de su nómina y la correcta determinación de las cuotas de seguridad social, lo que motiva la presente investigación.

1.2 Planteamiento del problema

A través de un análisis a la documentación ofrecida por la empresa, se detectó que los trabajadores que se encontraban contratados, y los que habían estado contratados anteriormente: no contaban con un contrato de trabajo; la relación de trabajo finalizaba cuando concluía la obra para la que eran solicitados, sin mediar otro pago adicional que no fuera el de los sueldos devengados; no se encontró en la contabilidad un control de los viáticos entregados a trabajadores y tampoco se identificó un control en general de los días trabajados como, por ejemplo, chequeos de entrada y salida.

Esta falta de control en la nómina ya había sido detectada anteriormente por los dueños, sin embargo, argumentan que es demasiada la carga administrativa, fiscal y financiera que deben cumplir en la operación normal de sus actividades, sobre todo por la industria en la que se desempeñan. Cabe mencionar que, aunque las obligaciones fiscales que le corresponde cumplir a esta empresa son las de la industria de la construcción, la actividad económica que se desempeña es una auxiliar o complementaria a ésta y no directamente la construcción per se.

1.3 Justificación

La presente investigación está justificada por la necesidad que presenta la empresa objeto de estudio de implementar medidas que ayuden a corregir la determinación de

cuotas de seguridad social y llevar un mejor control de sus obligaciones laborales, para prevenir futuras multas o revisiones por parte de dependencias fiscalizadoras.

Su relevancia social radica en la aplicación práctica que se le dará a la presente investigación en una empresa local dedicada a actividades relacionadas a la construcción, en la que durante varios años se ha descuidado el tema de seguridad social por desconocimiento tanto de las implicaciones de no calcular las cuotas obrero – patronales correctamente, como de los beneficios a mediano plazo que se pueden obtener de la aplicación de medidas de previsión social a los trabajadores.

De igual forma, se seleccionó este tópico de investigación para realizar un estudio a conciencia de las normas que rigen las contribuciones de seguridad social, a las que no se le suele poner la misma importancia que se le da a otro tipo de contribuciones como el Impuesto Sobre la Renta (ISR) y el Impuesto al Valor Agregado (IVA).

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Identificar las implicaciones de la correcta integración del salario base de cotización que ayuden a optimizar el pago de cuotas de seguridad social de trabajadores de la construcción con base en la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y su reglamento, para coadyuvar con los patrones en el cumplimiento adecuado de sus obligaciones, en materia de seguridad social.

1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar la normatividad fiscal vigente al momento de realizar la presente investigación, que sea aplicable en la integración del salario base de cotización.
- Analizar las repercusiones de la integración del salario base de cotización en los distintos seguros del régimen obligatorio en el que son inscritos los trabajadores de la construcción.

- Identificar si existe alguna estrategia legal para disminuir la carga fiscal del pago de cuotas obrero-patronales.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Parafraseando a Gregorio Rojas (2023), el marco teórico es indispensable para comprender el problema abordado y guiar el desarrollo de las acciones metodológicas. A través de la lectura y la recopilación de fuentes que han estudiado anteriormente el tema elegido, se pueden comprender mejor los enfoques, perspectivas y definiciones que proveen de mayor contexto a la investigación para llegar a una solución del problema.

2.1 General - Elementos de la seguridad social

El derecho a la seguridad social, además de ser universal, está establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) dentro del artículo 123, que se refiere al derecho al trabajo digno y socialmente útil. La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH, 2017) nos otorga el siguiente antecedente:

En nuestro país, la seguridad social fue establecida en la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Política de 1917; ahí se consideró de utilidad social, el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes, entre otros, y se encargaba a los gobiernos fomentar la organización de instituciones de esta índole. El 6 de septiembre de 1929, se publicó una reforma constitucional a esa fracción del artículo 123, a través de la cual se preveía la expedición de la ley del seguro social; en ese ordenamiento quedarían comprendidos los seguros de invalidez, vida, cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, entre otros. (p.10)

Tuvieron que pasar catorce años para que, finalmente, el 19 de enero de 1943, bajo el mandato del Presidente Manuel Ávila Camacho, se creara el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al mismo tiempo se publicara en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la Ley del Seguro Social (LSS), estableciendo formal y legalmente la seguridad social en México.

2.1.1 Fundamento constitucional de la seguridad social en México

El pago de cuotas de seguridad social tiene como antecedente la obligatoriedad de la contribución al gasto público que nace de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 31 menciona:

Son obligaciones de los mexicanos:

[...] IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, CPEUM, 2025, Art.31).

Por ello, en la clasificación de las contribuciones a que hace mención el artículo 2° del Código Fiscal de la Federación, además de los impuestos, las contribuciones de mejoras y el pago de derechos, se encuentran las aportaciones de seguridad social que se realizan de forma tripartita con la participación de patrones, trabajadores y el Estado (Código Fiscal de la Federación, CFF, 2021, Art.2).

A manera de recapitulación podemos mencionar que la seguridad social es un derecho humano y laboral establecido en la Constitución Política de nuestro país en el artículo 123 fracción XXIX que busca la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares. Al mismo tiempo, es obligación de los mexicanos, sean patrones o trabajadores, contribuir con sus aportaciones para el funcionamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social, que es la institución pública que garantiza el acceso a servicios médicos.

2.1.2 Sujetos de la relación de trabajo

La definición de una relación de trabajo y los elementos que la integran, tiene su fundamentación legal en la Ley Federal del Trabajo que, de acuerdo con el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 20 menciona que existe una

relación de trabajo cuando se preste un servicio personal subordinado a una persona a cambio del pago de un salario (Ley Federal del Trabajo, LFT, 2024).

De esta definición se rescata que una relación de trabajo está conformada por la prestación de un servicio personal, la subordinación y el pago de un salario.

La misma Ley en comento abunda acerca de estos elementos, tal y como se indica:

- Se dice que un servicio es personal cuando una persona física realiza un trabajo en forma personal y no a través de un tercero, es decir, que el servicio desempeñado sólo puede ser realizado por la persona contratada para ello.
- Existe subordinación cuando el prestador de los servicios desempeña sus actividades bajo la dirección del patrón, es decir, que sus acciones y decisiones están supeditados o son dependientes de las indicaciones del patrón o de sus representantes.
- A cambio del trabajo desempeñado, debe existir una retribución del patrón hacia el trabajador por sus servicios y éste no puede ser inferior al salario mínimo.

Es decir que, sin importar el nombre con el que se designe a la prestación de un servicio, se considera que existe “relación laboral” cuando haya de por medio el pago de un salario y el trabajo o servicio se preste de manera personal bajo la dirección o autoridad del patrón o un representante.

Definidos los elementos que integran una relación de trabajo, se prosigue ahora a puntualizar quiénes son los sujetos de una relación laboral. Por una parte, existe la figura del trabajador, que de acuerdo con el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo se le define como una “persona física que presta a otra, ya sea física o moral, un trabajo personal subordinado” (LFT, 2024) que puede consistir en cualquier actividad humana, intelectual o material.

Por otro lado, está la figura del patrón, que puede ser cualquier “persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (LFT, 2024, Art.10). Como se mencionó anteriormente, los trabajadores también pueden recibir órdenes de los representantes de los patrones, por ejemplo, de “directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento” (LFT, 2024, Art.11); se entiende que sigue existiendo subordinación cuando las instrucciones recibidas por los trabajadores provienen de dichos representantes, pues son quienes representan la autoridad del patrón a un nivel jerárquico inferior.

2.1.3 Relaciones laborales por obra o tiempo determinado

Como se señaló anteriormente, una relación de trabajo es definida como aquella en la que se unen la prestación de un servicio personal, la existencia de subordinación trabajador – patrón y el pago de un salario. Sin embargo, dependiendo del ramo, giro o actividad en la que se desarrolle la relación de trabajo, habrá algunas distinciones como la duración. La Ley Federal del Trabajo en el Capítulo II de su Título Segundo hace mención de la siguiente clasificación:

- Por obra o tiempo determinado: cuando lo exija la naturaleza del trabajo, como la contratación de personal para llevar a cabo un proyecto de desarrollo web, la organización de un evento o una actividad de mantenimiento; cuando el objetivo del puesto a desempeñar sea sustituir temporalmente a otro trabajador, por ejemplo la contratación de personal para cubrir a una trabajadora con incapacidad por maternidad; y en otros casos previstos por la misma Ley, como en el caso de “las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas”, de acuerdo al artículo 38 de la Ley Federal de Trabajo (2024).

- Por temporada: como su nombre lo indica, se refiere a las relaciones laborales que se desarrollan en un período específico del año (LFT, 2024, Art.35), como los trabajadores contratados para la cosecha de una fruta o vegetal específico en una temporada en particular.
- Por tiempo indeterminado: por exclusión se considera que una relación de trabajo es por tiempo indeterminado cuando no se haya estipulado lo contrario (LFT, 2024, Art.39). Este tipo de relación de trabajo puede estar sujeta a un período de prueba o capacitación inicial (LFT, 2024, Art.39-A y 39-B)

Por su parte, para efectos del pago de cuotas de seguridad social, la Ley del Seguro Social (2024) hace referencia a una clasificación similar en su artículo 5-A, definiendo como trabajador permanente a aquellos que tienen una relación de trabajo por tiempo indeterminado y como trabajador eventual a los que tienen una relación de trabajo por obra determinada, tiempo determinado o por temporada.

Es menester decir que, aunque exista tal clasificación, son sujetos de aseguramiento dentro del Régimen Obligatorio del Seguro Social, sin importar si se trata de un trabajador permanente o eventual, las personas que prestan un servicio remunerado, personal y subordinado.

Adicional a lo anterior, tratándose de trabajadores de la industria de la construcción, en el Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado (ROTIC, 2008), en su artículo 3° se aclara que también se consideran como trabajadores permanentes a las personas que realizan sus labores en distintas obras de construcción con el mismo patrón, por lo que las relaciones de trabajo en esa industria no son exclusivamente por obra o tiempo determinado como podría creerse.

Luego entonces, se puede hacer la precisión de que los trabajadores del giro constructor, objeto del presente trabajo, son en su mayoría -mas no exclusivamente-

contratados por obra o tiempo determinado y reciben el nombre de trabajadores eventuales para efectos de la Ley del Seguro Social, por lo que su aseguramiento es obligatorio sin importar el tiempo por el que sean contratados.

2.2 Específico – Obligaciones patronales

Cuando una persona física o moral comienza a recibir los servicios personales subordinados de otra persona a cambio de un salario, está también obligada a cumplir con las obligaciones estipuladas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo (2024), entre las que destacan las siguientes:

- Proporcionar herramientas de trabajo de buena calidad, de manera oportuna y renovarlas cuando dejen de ser eficientes.
- Abstenerse de maltrato de palabra u obra hacia los trabajadores.
- Expedir constancias del número de días trabajados y del salario percibido.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento.
- Instalar y operar centros de trabajo que cumplan con las Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente, a fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- Contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas.
- Afiliar el centro de trabajo al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).
- Conceder el tiempo necesario para que los trabajadores ejerzan su voto en elecciones populares, así como los permisos necesarios para ejercer su maternidad o paternidad por el nacimiento de sus hijos, la adopción de un infante o el cuidado de hijos diagnosticados con cáncer.

Como se puede apreciar en la lista anterior, las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo están encaminadas a dar seguridad a los trabajadores respecto de sus

derechos humanos, proteger la sana convivencia laboral y la esfera familiar y social de la que no dejan de formar parte por ser trabajadores.

Más adelante, dentro de la misma Ley Federal del Trabajo (2024), en su artículo 804, se mencionan las pruebas documentales que los patrones deben exhibir en juicios laborales; es importante mencionarlos llegados a este punto para no perder de vista la necesidad de contar con estos documentos desde el inicio de la relación laboral y considerar que su conservación mientras dure la relación laboral y hasta un año después, también constituye otra obligación que los patrones deben de añadir a su control interno. Los documentos son los siguientes:

- Contratos individuales de trabajo celebrados.
- Listas de raya, nómina de personal o recibos de pagos de salarios.
- Controles de asistencia.
- Comprobantes de pago de PTU, vacaciones, aguinaldos, cuotas de seguridad social, y en general los que se refieran a erogaciones derivadas de una relación laboral.

Enseguida, pasando a las normas fiscales, se disponen de otras obligaciones que deben cumplir las personas físicas o morales que cuenten con trabajadores, con el objetivo de que puedan hacer deducibles para efectos del Impuesto Sobre la Renta (ISR) los pagos por concepto de salarios.

De forma inicial, en el Código Civil de la Federación, el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (2024) estableció la obligatoriedad de la emisión de Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) cuando las leyes fiscales así lo indiquen, “por las actividades que se realicen, por los ingresos que se perciban o por las retenciones de contribuciones que se efectúen” (Código Civil de la Federación, CFF, Art.29).

Siguiendo el orden de la jerarquía normativa mexicana, la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), en su artículo 99 que se encuentra dentro del Capítulo I del Título IV, referente a los ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, proporciona más detalle sobre las obligaciones fiscales que tienen los patrones como obligados solidarios respecto de los impuestos que deben pagar los asalariados.

Para efectos de la Ley del ISR, las obligaciones fiscales mencionadas en el artículo 99 (2024), son aplicables a las personas físicas o morales que realicen pagos que deriven de una relación laboral, incluida la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU), las otorgadas como consecuencia de una terminación laboral y las remuneraciones asimiladas a salarios (honorarios a consejos directivos, rendimientos pagados a miembros de sociedades cooperativas de producción, honorarios a personas que prestan servicios preponderantemente a un prestatario).

Esas obligaciones fiscales son las siguientes:

- Cerciorarse de que las personas contratadas para prestar servicios subordinados estén inscritas en el RFC y de no ser así, solicitarles los datos necesarios para hacerlo.
- Solicitar que los prestadores de servicios subordinados comuniquen por escrito si prestan servicios a otro empleador y si éste les aplica el subsidio para el empleo.
- Efectuar retenciones de ISR que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual, excepto cuando se trate de personas que en el mes únicamente perciban un salario mínimo general. Dichas retenciones se calcularán aplicando la tarifa mensual del artículo 96 de la Ley del ISR a la totalidad de ingresos obtenidos en el mes por cada trabajador o prestador de servicios.

De conformidad con el artículo 175 del Reglamento de la Ley del ISR (2024), tratándose de trabajadores a los que se les pague en función del trabajo realizado y no de los días laborados, existe la opción de efectuar la retención de ISR aplicando la tarifa mensual del artículo 96 de la Ley del ISR o aplicando una tarifa equivalente al número de días efectivamente trabajados para realizar el trabajo determinado; para ello se debe usar la tarifa publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF), en el Anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal (RMF) del ejercicio al que corresponda la determinación.

- Enterar las retenciones efectuadas a más tardar el día 17 de cada mes.
- Expedir y entregar CFDIs de nómina en la fecha en que se realicen las erogaciones correspondientes, a las personas que reciban los pagos por conceptos de salarios y asimilados a salarios.
- Calcular y pagar el impuesto local a los ingresos por salarios (Impuesto Sobre Nómina), de acuerdo al porcentaje que indique la Ley Hacendaria de la Entidad federativa donde se prestan los servicios.
- Calcular el impuesto anual de las personas a las que haya efectuado retenciones, excepto cuando la prestación de servicios haya iniciado después del 1 de enero del año que se trate o haya terminado antes del 1 de diciembre; sus ingresos anuales por sueldos y asimilados a salarios excedan de \$400,000.00; o los prestadores de servicios elijan presentar su declaración anual y comuniquen tal decisión por escrito.
- Proporcionar a los prestadores de servicios subordinados, constancia y CFDI del monto total de los viáticos pagados en el año de calendario de que se trate, a más tardar el 15 de febrero del año siguiente. Se da por cumplida esta obligación

fiscal cuando en el CFDI de nómina se haya reflejado la información de los viáticos entregados al trabajador.

De conformidad con el artículo 33, fracción I, inciso g) del Código Fiscal de la Federación (2024), el Servicio de Administración Tributaria (SAT), como institución recaudadora de impuestos, tiene las facultades para publicar anualmente disposiciones de carácter general que faciliten la aplicación de las normas fiscales a los contribuyentes y a la ciudadanía. Por esa razón, en la Resolución Miscelánea Fiscal (RMF) para el ejercicio 2025 se encuentra la sección 2.7.5. titulada “De la expedición de CFDI por concepto de nómina y otras retenciones”, que ofrece mayor detalle de los elementos y requisitos que deben cumplir los CFDIs de nómina que están obligados a expedir las personas físicas y morales que efectúen pagos por servicios personales subordinados, de acuerdo a lo señalado en la Ley del ISR mencionada anteriormente.

De acuerdo a la regla 2.7.5.1. de la Resolución Miscelánea Fiscal para el ejercicio 2025, independientemente de la fecha en que se emitan los CFDIs por conceptos de nómina, se considerarán como fecha de expedición y entrega de estos comprobantes la fecha en que efectivamente se haya realizado el pago de las remuneraciones al trabajador. Sin embargo, existe la opción de emitir el CFDI correspondiente antes de que se realice el pago de las remuneraciones o dentro del plazo que le corresponda al patrón o persona obligada de acuerdo al número de trabajadores o asimilados a salarios con que cuente, de acuerdo a la Tabla 1.

Tabla 1.

Días hábiles adicionales para la expedición del CFDI por concepto de nómina

Número de trabajadores o asimilados a Salarios	Día hábil
De 1 a 50	3
De 51 a 100	5
De 101 a 300	7

De 301 a 500	9
Más de 500	11

Nota. Tomado de Resolución Miscelánea Fiscal (RMF), 2025, Regla 2.7.5.1.

Una vez cubierto el requisito de realizar la emisión del CFDI de nómina dentro de los plazos indicados anteriormente, el patrón también está obligado a la entrega del mismo. Conforme a la regla 2.7.5.2. de la Resolución Miscelánea Fiscal para el ejercicio 2025, el patrón cuenta con las siguientes opciones para cumplir con esta obligación:

- Enviar a sus trabajadores el CFDI con formato electrónico de XML y de no ser posible, una representación impresa en PDF que contenga el folio fiscal y clave RFC tanto del empleador como del empleado.
- Permitir que la representación impresa sea descargada por el trabajador directamente de una página o dirección electrónica.
- Entregarles la representación impresa de forma semestral dentro del mes inmediato posterior al término del semestre.

De manera integral, para efectos de la Ley del Seguro Social, dentro de las obligaciones que se deben cumplir como patrón, se encuentra la necesidad de llevar y conservar registros como nóminas y listas de raya, que de acuerdo con el artículo 8° del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF, 2005), deben contener al menos:

- I. Nombre, denominación o razón social del patrón, completos;
- II. Número de registro patronal;
- III. Nombre completo del trabajador;
- IV. Clave Única de Registro de Población;
- V. Periodo que comprende;

VI. Número de días laborados;

VII. Duración de la jornada: completa o reducida, y

VIII. Ubicación de la obra cuando se trate de patrones dedicados a actividades de construcción. (Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, RACERF, 2005, Art.8)

El Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado (2008), a su vez añade la indispensabilidad de estos datos:

- Salario real base de cotización;
- Firma o huella digital de los trabajadores.

Estos mismos requisitos se deben incluir en los recibos de nómina para acreditar su deducibilidad, de acuerdo a la estructura, forma y sintaxis que deben contener los CFDIs y el complemento de nómina, según lo indicado en el Anexo 20 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2025.

Respecto a los requisitos que debe cumplir el pago de salarios para que sea procedente la deducción de la nómina, en la Ley del ISR (2024) dentro del artículo 27, que se refiere a los requisitos de las deducciones autorizadas para las Personas Morales del régimen general, y en el artículo 105, de las deducciones autorizadas para las Personas Físicas con actividades empresariales y profesionales, señala que, principalmente, esta erogación debe cumplir con la característica de “ser indispensable para los fines de la actividad del contribuyente” (Ley del Impuesto Sobre la Renta, LISR, 2024) y además debe:

...Estar amparadas con un comprobante fiscal y que los pagos cuyo monto exceda de \$2,000.00 se efectúen mediante transferencia electrónica de fondos desde cuentas abiertas a nombre del contribuyente en instituciones que componen el sistema financiero [...], cheque nominativo [...], tarjeta de crédito, de débito, de

servicios, o los denominados monederos electrónicos autorizados por el SAT. (LISR, 2024, Art.27)

Es claro que el pago de sueldos a los trabajadores es indispensable para los fines de la actividad de la persona que los efectúa, puesto que las labores que ellos realizan maximizan la productividad y la obtención de ingresos de los negocios.

Respecto a la forma de pago, aunque la Ley del ISR no señala excepciones en cuanto a que las erogaciones mayores a \$2,000.00 puedan ser pagadas de forma distinta a lo expresado, el artículo 43 del Reglamento de la Ley del ISR (2016), aclara que la nómina pagada en efectivo será deducible siempre y cuando se cumplan con el resto de los requisitos inherentes al pago de salarios, como lo es la emisión de un CFDI por concepto de nómina.

Luego entonces, aunque el pago de los sueldos pueda ser deducible aun y cuando se realiza en efectivo, la Ley del ISR también señala en qué supuesto una parte de este concepto no será deducible. Se cita el artículo 28 a continuación:

Para los efectos de este Título, no serán deducibles:

XXX. Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior. (LISR, 2024, Art.28)

Más adelante, en la misma Ley del ISR se define cuáles son esos ingresos exentos para el trabajador, en el artículo 93 que se refiere a las exenciones generales. A

continuación, se resumen estos conceptos en la siguiente tabla.

Tabla 2.

Ingresos exentos para los trabajadores y su fundamento legal

Concepto	Exención	Fundamento Legal
Prestaciones distintas del salario que reciban trabajadores con salario mínimo (horas extras dobles, días de descanso laborados)	100%	93 Fracción I LISR
Prestaciones distintas del salario que reciban el resto de los trabajadores (horas extras dobles, días de descanso laborados)	50% con tope de 5 UMAs semanales	93 Fracción I LISR
Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades	100%	93 Fracción III LISR
Jubilación, pensión, o haberes de retiro en parcialidades	15 UMAs por día	93 Fracción IV LISR
Reembolso de gastos médicos, dentales, hospitalarios, y de funeral	100% (sólo reembolso)	93 Fracción VI LISR
Previsión social (becas, guarderías, actividades culturales y deportivas, ayuda de funeral, útiles escolares...)	7 UMAs anuales (si se excede, sólo 1 UMA anual)	93 Fracción VIII y penúltimo párrafo LISR
Caja de ahorro y fondo de ahorro	1.30 UMAs anuales	93 Fracción XI y 27 Fracción XI LISR
Prima de antigüedad, separación, retiro e indemnizaciones por cada año de servicios	90 UMAs anuales	93 Fracción XII LISR y 171 Reglamento LISR
Gratificación anual	30 UMA	93 Fracción XIV LISR
Prima vacacional	15 UMA	93 Fracción XIV LISR
PTU	15 UMA	93 Fracción XIV LISR
Prima dominical	1 UMA	93 Fracción XIV LISR
Viáticos erogados en servicio del patrón y comprobados con CFDI (puede no comprobarse hasta un 20% del total siempre que el monto no exceda de \$15,000 en el año)	100%	93 Fracción XVII LISR y 152 Reglamento LISR

Nota. Elaboración propia con base en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2024, Arts. 27 y

93; y Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2016, Arts. 152 y 171.

Por otra parte, para determinar el factor de deducibilidad a aplicar sobre el monto de los pagos exentos para los trabajadores a que se refiere el artículo 28 citado anteriormente, la regla 3.3.1.29. de la Resolución Miscelánea Fiscal vigente para el ejercicio 2025, detalla el siguiente procedimiento:

Para los efectos del artículo 28, fracción XXX de la Ley del ISR, para determinar si en el ejercicio disminuyeron las prestaciones otorgadas a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior, se estará a lo siguiente:

I. Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores en el ejercicio.

II. Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior.

III. Cuando el cociente determinado conforme a la fracción I de esta regla sea menor que el cociente que resulte conforme a la fracción II, se entenderá que hubo una disminución de las prestaciones otorgadas por el contribuyente a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos del ISR para dichos trabajadores y por las cuales no podrá deducirse el 53% de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador.

Para determinar el cociente señalado en las fracciones I y II de esta regla, se considerarán, entre otros, las siguientes erogaciones:

I. Sueldos y salarios.

- II. Rayas y jornales.
- III. Gratificaciones y aguinaldo.
- IV. Indemnizaciones.
- V. Prima de vacaciones.
- VI. Prima dominical.
- VII. Premios por puntualidad o asistencia.
- VIII. Participación de los trabajadores en las utilidades.
- IX. Seguro de vida.
- X. Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios.
- XI. Previsión social.
- XII. Seguro de gastos médicos.
- XIII. Fondo y cajas de ahorro.
- XIV. Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.
- XV. Ayuda de transporte.
- XVI. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
- XVII. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.
- XVIII. Prima de antigüedad (aportaciones).
- XIX. Gastos por fiesta de fin de año y otros.
- XX. Subsidios por incapacidad.
- XXI. Becas para trabajadores y/o sus hijos.
- XXII. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
- XXIII. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
- XXIV. Intereses subsidiados en créditos al personal.
- XXV. Horas extras.

XXVI. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.

XXVII. Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón. (RMF, 2025, Regla 3.3.1.29.)

Como se puede observar en la regla anterior, es indispensable tener un registro detallado de las erogaciones que se efectúan a los trabajadores, pues a pesar de que son incluidas en un recibo de nómina, no todas tienen la naturaleza de un sueldo.

No llevar un registro adecuado del tipo de erogaciones entregadas a los trabajadores puede afectar el cálculo del factor de deducibilidad de los importes exentos entregados a los trabajadores, incurriendo en infracciones al Código Fiscal de la Federación y la Ley del ISR, por no realizar asientos contables de las operaciones efectuadas, hacerlos incompletos o inexactos (CFF, 2021, Art.83) y deducir cantidades indebidas (LISR, 2024, Art.27)

Otro de los conceptos que suelen incluirse como parte de la remuneración que realiza el patrón a un trabajador, y que en algunos casos no se tiene el cuidado de supervisar su tratamiento fiscal y laboral, tiene que ver con el mencionado en la fracción XI de la regla anterior: la previsión social.

En el penúltimo párrafo del artículo 7º de la Ley del ISR, a la previsión social se le define como:

...Las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas

que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas. (LISR, 2024, Art.7)

De acuerdo a un estudio publicado por OCC (2024), basado en una encuesta aplicada a 6,085 candidatos, algunos de los aspectos más importantes que buscan los colaboradores en la actualidad están relacionados a su bienestar integral y salud mental. Es decir, que las prestaciones de previsión social y el salario emocional juegan un papel muy importante para retener talento y mejorar la productividad de los negocios.

Más adelante, en la fracción XI del artículo 27 de la Ley del ISR (2024), se localizan los requisitos que deben cumplir los gastos de previsión social y que se resumen a continuación.

Para empezar, las prestaciones de previsión social deben ser otorgadas de forma general, es decir, que todos los trabajadores deben ser beneficiados por éstas.

La entrega de vales de despensa a trabajadores será deducible siempre que se realice a través de monederos electrónicos.

En el caso de la constitución de fondos de ahorro, las cantidades aportadas por patrón y trabajador deben ser las mismas. El trabajador sólo puede aportar hasta el 13% de su salario, sin que este importe sea mayor a 1.3 salarios mínimos generales anuales. Además, se debe cumplir con los requisitos adicionales mencionados en el artículo 49 del Reglamento de la Ley del ISR (2016):

- Las aportaciones sólo pueden ser retiradas una vez por año o al término de la relación de trabajo.
- El fondo debe destinarse a otorgar préstamos a los trabajadores y el monto restante se invierta en títulos de valor.
- En caso de los préstamos otorgados a trabajadores con cargo al fondo de ahorro, éstos no excedan del monto que el trabajador tenga en el fondo.

Respecto al pago de primas de seguros de vida, serán deducibles cuando éstos cubran la muerte del titular o casos de invalidez o incapacidad para realizar un trabajo personal remunerado. Por otra parte, la deducción del pago de primas de seguros de gastos médicos no está sometido a algún requisito adicional. Esta prestación de previsión social en específico, sigue cumpliendo el requisito de ser general aun cuando se otorgue sólo a trabajadores sindicalizados o sólo a trabajadores no sindicalizados.

En el ramo constructor y en general en cualquier empresa con trabajadores, los dueños de negocio buscan que los gastos que realizan por concepto de pago de salarios representen también un beneficio para disminuir su carga impositiva. Por ello la importancia de conocer de qué forma se pueden hacer más eficientes estos pagos, los efectos en el pago de cuotas obrero – patronales y el porcentaje de deducibilidad que tendrá, sin dejar de lado el cumplimiento de las obligaciones en materia laboral, como los requisitos que deben cumplir los recibos de nómina, los límites en el pago de horas extras y el correcto registro de los trabajadores ante el IMSS. La falta de cumplimiento de alguna de las obligaciones que envuelven la responsabilidad de contar con fuerza laboral podría ocasionar multas, gastos extraordinarios e incluso consecuencias penales en caso de fallecimiento de un trabajador por falta de seguridad social.

2.2.1 Obligaciones patronales en materia de seguridad social

Como se ha mencionado anteriormente, la seguridad social es un derecho humano y laboral cuya finalidad, de acuerdo con el artículo 2° de Ley del Seguro Social, es:

...Garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. (Ley del Seguro Social, LSS, 2021, Art.2)

Para ello, el Estado involucra a patrones y trabajadores en su integración para ofrecer un servicio de calidad a los derechohabientes.

Sin importar el tiempo (permanente o eventual) que una persona preste un servicio remunerado, personal y subordinado, será objeto de aseguramiento dentro del régimen obligatorio. Este régimen de seguridad social comprende los siguientes seguros:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

Para que los trabajadores puedan disfrutar de los beneficios y prestaciones de seguridad social, los patrones deben cumplir con varios requisitos que son enlistados en la Ley del Seguro Social (2024) en su artículo 15 y resumidos a continuación:

1. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el IMSS, así como comunicar sus altas, baja y modificaciones de salarios dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles. En este punto, al momento de tramitar su registro patronal, los patrones deben autoclasificarse para efectos de la determinación y pago de la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo, conforme al Catálogo de Actividades establecido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF).
2. Conservar durante cinco años los registros de nómina y listas de raya donde se mencione el número de días trabajados, salarios percibidos y otros datos indispensables que permitan identificar a sus trabajadores y el tiempo laborado.
3. Determinar las cuotas obrero – patronales a su cargo y enterarlas al IMSS a más tardar los días 17 de cada mes.

4. Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por la Ley del Seguro Social y los reglamentos que correspondan.
5. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS.
6. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, o tengan a su cargo a trabajadores eventuales de la ciudad o del campo; deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.
7. Cumplir con las obligaciones relacionadas con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como con las demás disposiciones de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos.

Adicional a lo anterior, los patrones deben revisar anualmente su siniestralidad durante el mes de febrero, para determinar el grado de riesgo de trabajo que implica laborar en su centro de trabajo y establecer una prima de riesgo mayor o menor a la prima media con la que se dieron de alta como patrones.

La prima de riesgo al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad puede ser una de las mostradas en la Tabla 3.

Tabla 3.

Prima media y su porcentaje de acuerdo a la clase correspondiente

Prima media	Porcentaje
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.5984
Clase IV	4.65325

Nota. Tomado de Ley del Seguro Social, LSS, 2021, Art.73.

Con base en el segundo párrafo del artículo 74 de la Ley del Seguro Social (2024) y el artículo 32 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (2005), se sabe que la prima de riesgo de trabajo sólo puede aumentar o disminuir en una proporción no mayor al 1% del salario base de cotización, respecto a la del año anterior. Para su determinación se toman en cuenta los riesgos de trabajo terminados durante el período del 1 de enero al 31 de diciembre del año de que se trate. La prima obtenida será aplicable a partir del 1 de marzo del año siguiente a aquel por el que se realizó la determinación.

Desde el 23 de abril de 2021, a partir del Decreto por el que se reformaron y adicionaron diversas disposiciones fiscales y laborales para reglamentar la prohibición de la subcontratación, también es obligación de los patrones inscribirse en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) cuando den suministro de personal a otras empresas, de acuerdo al artículo 15 adicionado a la Ley Federal del Trabajo. De igual forma, los patrones o empresas que contraten servicios especializados tienen la obligación de vigilar que quienes les prestan ese servicio estén inscritos en el REPSE; en ambos casos se debe cumplir con la presentación de la declaración Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializadas (ICSOE) y del Sistema de Información de Subcontratación (SISUB).

2.2.2 Obligaciones adicionales que deben cumplir las constructoras

Las empresas dedicadas al giro de la construcción tienen obligaciones adicionales y especiales, si se compara con otras industrias, debido a factores inherentes a su naturaleza y operación, por ejemplo, algunas actividades de trabajo se realizan en las

alturas, otras ocasiones es necesario que el trabajador maneje maquinaria pesada o incluso que se exponga en lugares abiertos como carreteras.

Para comenzar a diseccionar las obligaciones adicionales del giro constructor, de acuerdo al RACERF (2005) y su Título Octavo sobre el Catálogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo, la industria de la construcción se encuentra clasificada dentro de la División 4, conformada por el Grupo 41 de actividades de “Construcción de edificaciones y de obras de ingeniería civil” y el Grupo 42 de los “Trabajos realizados por contratistas especializados”, cuyas clases de riesgo se mantienen entre la IV y la V, que corresponde a las primas más altas que van del 4.65325 al 7.58875 por ciento.

A continuación, se muestran las clasificaciones correspondientes a esta división.

Tabla 4.

Catálogo de actividades de la industria de la construcción para su clasificación en el seguro de riesgos de trabajo

DIVISIÓN 4		INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN
GRUPO 41		CONSTRUCCIÓN DE EDIFICACIONES Y DE OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL
FRACCIÓN	ACTIVIDAD	CLASE
411	Construcción de edificaciones; excepto obra pública. Comprende a las empresas que se dedican a la construcción, reparación, reformas y reconstrucciones de edificaciones residenciales y no residenciales, excepto cuando se trate de obra pública. Se incluye la construcción de casas, conjuntos habitacionales, hoteles, moteles, instalaciones y edificaciones comerciales, de oficinas y servicios tales como bancos, consultorios, tiendas de autoservicio, hospitales,	V

cuarteles, iglesias, escuelas, teatros, cines y similares.

No se considerarán dentro de esta fracción, sino de la 412, las edificaciones realizadas por patrones personas morales, así como por patrones personas físicas, cuando éstos acrediten de manera fehaciente que se dedican normalmente a actividades de construcción.

412

Construcciones de obras de infraestructura y edificaciones en obra pública.

V

Comprende a las empresas que se dedican a la construcción, reparación, reformas, reconstrucción y supervisión de obras de urbanización y saneamiento, de electrificación, de comunicaciones y transporte, hidráulicas y marítimas, de excavación, nivelación de terrenos, topografía, cimentación, perforación de pozos, alumbrado, andamiaje, demolición, montaje de estructuras prefabricadas (metálicas o de concreto) y similares.

Se considera la construcción de instalaciones y edificaciones agropecuarias, industriales, edificaciones especiales relacionadas con el transporte (estaciones de pasajeros y otras) y edificaciones industriales especiales (centrales telefónicas, telegráficas o eléctricas, industria química y otras). Obras de colección, disposición y tratamiento de aguas negras, potabilizadoras y redes de distribución; camellones, banquetas, calles, avenidas, bulevares, viaductos, pasos a desnivel, sistemas de señalamiento, alumbrado público y otras obras de urbanización y saneamiento; líneas telegráficas, telefónicas, incluso cables submarinos, télex, red de microondas, torres transmisoras de radio y televisión, tendido de líneas para transmisión por cable y otros similares, incluso radares

y microondas; caminos, brechas, carreteras, autopistas, pistas de aeropuertos, sistemas ferroviarios y transporte urbano eléctrico, estructura de vías para transporte ferroviario, urbano, suburbano e interurbano, estaciones subterráneas y vías férreas (metro); oleoductos, gasoductos y conductos similares y otras obras de comunicación y transportes; presas, estaciones de bombeo, acueductos y redes de distribución de agua, canales y obras de riego, obras para control de inundaciones (malecones, diques pluviales y otras), dragado y eliminación de rocas submarinas, puertos, muelles, desembarcaderos, diques rompeolas y similares; canales de navegación y otras obras marítimas; estadios, campos y canchas deportivas; perforación de pozos de agua, petroleros o de gas; lagos y estanques artificiales; instalación y remodelación de esculturas, monumentos y otras obras de ingeniería civil no especificadas.

Se incluyen las edificaciones a que se refiere la fracción 411, cuando se trate de obra pública, cuando sean realizadas por personas morales o cuando, tratándose de personas físicas, éstas acrediten de manera fehaciente que se dedican normalmente a actividades de construcción.

GRUPO 42		
TRABAJOS REALIZADOS POR CONTRATISTAS ESPECIALIZADOS		
FRACCIÓN	ACTIVIDAD	CLASE
421	Instalaciones sanitarias, eléctricas, de gas y de aire acondicionado.	IV
Comprende a las empresas que se dedican a la instalación de sistemas sanitarios, de plomería y fontanería, de sistema eléctrico, intercomunicación y de alarma, de sistemas de aire acondicionado, de redes de distribución de gas combustible e instalaciones similares. Incluye la modificación, ampliación o mantenimiento y		

reparación de las instalaciones mencionadas, así como la limpieza del alcantarillado, caños y tuberías.

422	<p>Instalación y reparación de ascensores, escaleras electromecánicas y otros equipos para transportación</p>	IV
	<p>Comprende a las empresas que se dedican a la instalación de ascensores, escaleras electromecánicas y otros equipos o sistemas para elevación o transportación. Incluye la modificación, ampliación, mantenimiento y reparación de los equipos mencionados.</p>	
423	<p>Instalación de ventanería, herrería, cancelería, vidrios y cristales.</p>	V
	<p>Comprende a las empresas que se dedican a la instalación de ventanería, herrería, cancelería (metálica, de madera u otros materiales), vitrales, vidrios, cristales y otros trabajos similares. Incluye la modificación, ampliación, mantenimiento y reparación de las instalaciones mencionadas y a las empresas que en forma simultánea fabrican e instalan los productos mencionados.</p>	
424	<p>Otros servicios de instalación vinculados al acabado o remodelación de obras de construcción.</p>	V
	<p>Comprende a las empresas que se dedican a la instalación de revestimientos de interiores o exteriores de obras de construcción en general con mezclas de cemento, yeso o cal, materiales pétreos o vidriados, pinturas, madera, impermeabilizantes, materiales térmicos o acústicos, elementos ornamentales y otros materiales o partes no especificados, vinculados al acabado o remodelación de obras de construcción. Incluye a los rotulistas que realicen trabajos en interiores y exteriores de inmuebles sobre muros, paredes, paneles y similares y/o empresas que instalen los</p>	

anuncios publicitarios, así como sus elementos de suspensión o sustentación.

Nota. Tomado de Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), 2005, Art.196.

Como se mencionó con anterioridad, existe también el Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado (ROTIC), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de noviembre de 1985 por el entonces presidente constitucional Miguel de la Madrid. Este reglamento sufrió reformas el 29 de enero de 1998 y el 4 de marzo de 2008. De acuerdo a la exposición de motivos, el objetivo de este reglamento es la protección de los trabajadores contratados por obra o tiempo determinado, ya que tradicionalmente habían quedado fuera de la protección institucional por la omisión en cuanto a su afiliación y, por lo tanto, era necesario reglamentar los derechos y obligaciones aplicables a este sector.

Algunas de las definiciones introducidas en este reglamento se refieren al concepto de “patrón dedicado a la actividad de la construcción” y “obra de construcción”, ésta última, de acuerdo al artículo 1º, es:

Cualquier trabajo que tenga por objeto crear, construir, instalar, conservar, reparar, ampliar, demoler o modificar inmuebles, así como la instalación o incorporación en ellos de bienes muebles necesarios para su realización o que se le integren y todos aquellos de naturaleza análoga a los supuestos anteriores. (ROTIC, 2008, Art.1)

También se definen otros supuestos en que una persona física o moral se convierte en un patrón obligado a cumplir con las disposiciones de la Ley del Seguro Social, quedando clasificados como a continuación se muestra, de acuerdo con el artículo 5º del Reglamento

del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado (ROTIC, 2008):

- Propietario de la obra de construcción: cuando, de forma directa o a través de intermediarios, contratan trabajadores que intervengan en dichas obras.
- Intermediario: También conocido como intermediario laboral, son las personas que contratan o intervienen en la contratación de otras para que presten sus servicios a un patrón.
- Contratista: se refiere a las personas físicas o morales que cuentan con elementos propios y trabajadores a su servicio y que son contratados por el propietario de la obra de construcción para llevar la ejecución de ésta a precio alzado o bajo el sistema de precios unitarios.
- Subcontratista: Son las personas físicas o morales que cuentan con elementos propios y son contratadas por una contratista para llevar a cabo una o varias partes de la obra encomendada a ella.

Es importante que en caso de contratar o subcontratar trabajos de construcción, se celebren contratos que acrediten esta intermediación, porque de lo contrario los propietarios de las obras o los contratistas se convierten en responsables solidarios en el pago de las cuotas obrero – patronales; lo anterior se señala de igual forma en el Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado (2008) en el artículo 5°.

Ahora bien, dentro de las obligaciones que deben cumplir los patrones dedicados a la actividad de la construcción, se encuentra la señalada en el artículo 12 del mismo Reglamento en comento, y se refiere al registro de obra. El registro de obra debe ser presentado “dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajos” (ROTIC, 2008, Art.12) de construcción y en él se informa, entre otros datos, el tipo de obra,

su ubicación y los trabajos a realizar; este aviso lo presenta el propietario de la obra (en caso de obra privada) o el contratista (si se tratara de obra pública) y se debe comunicar este número registro a los subcontratistas e intermediarios para que éstos alineen sus propios avisos al mismo registro.

Para dar cumplimiento a la obligación anterior, existe el Servicio Integral de Registro de Obras de Construcción (SIROC), anteriormente conocido como SATIC hasta 2017, que es un aplicativo desarrollado por el IMSS cuyo fin es permitir que los patrones dedicados a la actividad de la construcción presenten los avisos a que están obligados de acuerdo al Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado, que se componen básicamente por el registro de obra, las incidencias y el aviso de terminación.

Cuando el subcontratista no cuenta con ese número de registro o lo desconozca, tiene la opción de registrar un Aviso de Ubicación de Obra en SIROC.

Dentro de los avisos que se deben presentar, se encuentra el aviso de incidencias que se utiliza para informar actualizaciones como cambio en la fecha de término de la obra o corrección de la superficie de construcción; avisar sobre la suspensión, reanudación o cancelación de la obra y su motivo, estas incidencias deben informarse al IMSS través del SIROC dentro de los siguientes cinco días hábiles a la fecha en que ocurran, lo anterior de acuerdo al tercer párrafo del artículo 12 del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado (2008).

En este mismo apartado se informa de manera bimestral el monto del contrato u obra ejercido a la fecha en que se realiza el reporte, esto sirve para conocer el avance financiero de una obra de construcción, y tal información se presenta dentro de los primeros 17 días del siguiente bimestre.

Por último, en el aviso de terminación se informa la fecha en que se concluyeron los trabajos de la obra o contrato, el monto ejercido a la fecha de conclusión y la cantidad de

metros cuadrados que se construyeron. Este aviso de igual manera se debe presentar dentro de los siguientes cinco días hábiles a la fecha en que se concluyan los trabajos de construcción.

Este aviso, así como el resto de las disposiciones aplicables en materia de seguridad social, “no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, por aquellos trabajos realizados por su propietario en forma personal o con ayuda de familiares, o bien, cuando se lleven a cabo por cooperación comunitaria, sin retribución alguna” (ROTIC, 2008, Art.4).

2.2.3 Sanciones por el incumplimiento de obligaciones de seguridad social

El incumplimiento en las obligaciones que tienen los patrones en materia de seguridad social, tiene como principales consecuencias el incurrir en infracciones con su respectivo pago de sanciones, la determinación de capitales constitutivos, el embargo y en última instancia, la prisión.

En el caso de las sanciones, su cuantía depende de la infracción incurrida y es determinada tomando como base la Unidad de Medida y Actualización (UMA) más reciente. Para 2025, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el valor de la UMA diaria es de \$113.14.

A continuación, un resumen de las infracciones señaladas en la Ley del Seguro Social.

Tabla 5.

Infracciones a las obligaciones estipuladas en la Ley del Seguro Social y su sanción en UMAs

INFRACCIÓN (Art.304-A LSS)	SANCIÓN (Art.304-B LSS)
No registrarse ante el IMSS, o hacerlo fuera del plazo establecido en la LSS.	20 a 350 UMAs = \$2,262.80 a \$39,599.00
No inscribir a sus trabajadores ante el IMSS o hacerlo en forma extemporánea.	20 a 350 UMAs = \$2,262.80 a \$39,599.00
No comunicar al IMSS o hacerlo extemporáneamente las modificaciones al	20 a 125 UMAs = \$2,262.80 a \$14,142.50

salario base de cotización de sus trabajadores.	
No determinar o determinar en forma extemporánea las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo.	20 a 75 UMAs = \$2,262.80 a \$8,485.50
No informar al trabajador o al sindicato de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.	20 a 75 UMAs = \$2,262.80 a \$8,485.50
Presentar al IMSS los avisos afiliatorios, formularios, comprobantes de afiliación, registros de obras o cédulas de determinación de cuotas obrero patronales con datos falsos, salvo aquéllos que por su naturaleza no sean de su responsabilidad.	20 a 210 UMAs = \$2,262.80 a \$23,759.40
No llevar los registros de nóminas o listas de raya, en los términos que señala la Ley y el Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.	20 a 75 UMAs = \$2,262.80 a \$8,485.50
No entregar a sus trabajadores la constancia semanal o quincenal de los días laborados, en caso de estar obligado a ello.	20 a 75 UMAs = \$2,262.80 a \$8,485.50
No proporcionar, cuando el IMSS se lo requiera, los elementos necesarios para determinar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo o hacerlo con documentación alterada o falsa.	20 a 210 UMAs = \$2,262.80 a \$23,759.40
Obstaculizar o impedir, por sí o por interpósita persona, las inspecciones o visitas domiciliarias, así como el procedimiento administrativo de ejecución, que ordene el IMSS.	20 a 125 UMAs = \$2,262.80 a \$14,142.50
No cooperar con el IMSS en los términos del artículo 83 de la Ley, en la realización de estudios e investigaciones para determinar factores causales y medidas preventivas de riesgos de trabajo, en proporcionar datos e informes que permitan la elaboración de estadísticas de ocurrencias y en difundir, en el ámbito de sus empresas, las normas sobre prevención de riesgos de trabajo.	20 a 75 UMAs = \$2,262.80 a \$8,485.50
No dar aviso al IMSS de los riesgos de trabajo, ocultar su ocurrencia en las instalaciones o fuera de ellas en el desarrollo de sus actividades, o no llevar los registros de los riesgos de trabajo o no mantenerlos actualizados.	20 a 350 UMAs = \$2,262.80 a \$39,599.00
No conservar los documentos que estén siendo revisados durante una visita	20 a 125 UMAs = \$2,262.80 a \$14,142.50

domiciliaria o los bienes muebles en los que se dejen depositados los mismos como consecuencia de su aseguramiento.	
Alterar, desprender o destruir, por sí o por interpósita persona, los documentos, sellos o marcas colocados por los visitadores del IMSS con el fin de asegurar la contabilidad, en los sistemas, libros, registros y demás documentos que la integren, así como en los equipos, muebles u oficinas en que se encuentre depositada dicha contabilidad y que se le hayan dejado en depósito como consecuencia del aseguramiento derivado de una visita domiciliaria.	20 a 350 UMAs = \$2,262.80 a \$39,599.00
No presentar la revisión anual obligatoria de su siniestralidad y determinación de la prima del seguro de riesgos de trabajo o hacerlo extemporáneamente o con datos falsos o incompletos, en relación con el periodo y plazos señalados en el reglamento correspondiente. No se impondrá multa a los patrones por la no presentación de los formularios de determinación de la prima del seguro antes mencionado cuando ésta resulte igual a la del ejercicio anterior.	20 a 210 UMAs = \$2,262.80 a \$23,759.40
No dar aviso al IMSS o hacerlo extemporáneamente del cambio de domicilio de una empresa o establecimiento, cuando se encuentre en alguno de los supuestos que señala el reglamento respectivo.	20 a 75 UMAs = \$2,262.80 a \$8,485.50
No retener las cuotas a cargo de sus trabajadores cuando así le corresponda legalmente, o habiéndolas retenido, no enterarlas al IMSS.	20 a 350 UMAs = \$2,262.80 a \$39,599.00
No comunicar al IMSS por escrito sobre el estallamiento de huelga o terminación de la misma; la suspensión; cambio o término de actividades; la clausura; el cambio de nombre o razón social; la fusión o escisión.	20 a 125 UMAs = \$2,262.80 a \$14,142.50
Omitir o presentar extemporáneamente el dictamen por contador público autorizado cuando se haya ejercido dicha opción en términos del artículo 16 de la LSS.	20 a 75 UMAs = \$2,262.80 a \$8,485.50
No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el IMSS.	20 a 350 UMAs = \$2,262.80 a \$39,599.00
Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir	20 a 350 UMAs = \$2,262.80 a \$39,599.00

notificar al IMSS en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción.	
No presentar o presentar fuera del plazo legal establecido, la declaración Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializadas (ICSOE).	500 a 2000 UMAs = \$54,285.00 a \$226,280.00

Nota. Elaboración propia con base en la Ley del Seguro Social, LSS, 2021, Art.304-A y 304-

B.

Respecto a los créditos fiscales, el Código Fiscal de la Federación lo define como aquellos que el Estado o sus organismos descentralizados, como el IMSS o el SAT, tienen derecho a cobrar por concepto de contribuciones y accesorios (CFF, 2021, Art.4°). En el caso de la Ley del Seguro Social, los créditos fiscales se componen de las cédulas de liquidación por cuotas obrero – patronales, capitales constitutivos, actualizaciones, recargos, multas y gastos derivados de inscripciones improcedentes ante el Instituto y por atención a personas no derechohabientes (LSS, 2021, Art.287). De acuerdo al artículo 287 de la Ley del Seguro Social y al 17 del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado (ROTIC, 2008), los créditos fiscales deben ser cubiertos por los patrones dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que surta efectos su notificación.

Otra de las consecuencias principales de no inscribir a los trabajadores al Seguro Social o registrarlos con un salario inferior, es la posibilidad de incurrir en el fincamiento de capitales constitutivos por parte del IMSS.

Los capitales constitutivos se integran, de acuerdo a lo señalado en el artículo 79 de la Ley del Seguro Social (2021), por el importe de una o varias de las prestaciones siguientes:

- Asistencia médica;
- Hospitalización;
- Medicamentos y material de curación;
- Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento;
- Intervenciones quirúrgicas;
- Aparatos de prótesis y ortopedia;
- Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso;
- Subsidios;
- Gastos de funeral;
- Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión;
- Valor actual de la pensión, que es la cantidad calculada a la fecha del siniestro y que, invertida a una tasa anual de interés compuesto del cinco por ciento, sea suficiente para que el beneficiario disfrute la pensión durante el tiempo a que tenga derecho a ella;
- El cinco por ciento de la suma de los importes que lo integren, por gastos de administración.

El capital constitutivo es determinado por el IMSS al iniciar la atención del asegurado o beneficiario; a través de un diagnóstico establece el importe de las prestaciones en especie a otorgar con base en los Costos Unitarios por Nivel de Atención Médica, que son actualizados y publicados cada año en el Diario Oficial de la Federación (DOF). Por otra parte, las prestaciones económicas como subsidios, indemnizaciones o pensión, son calculadas por un área especializada en ello.

El fincamiento de capitales constitutivos es una medida que utiliza el IMSS para obligar a los patrones a cumplir con el pago de cuotas de seguridad social, sin dejar desprotegido al trabajador respecto de las prestaciones a las que tiene derecho.

Por ejemplo, si el patrón inscribe a un trabajador con un salario inferior al real, causándole un perjuicio en sus prestaciones en dinero como subsidios o pensión, y posterior a la entrega de estas prestaciones el IMSS finca un capital constitutivo al detectar esa mala práctica, deberá actualizarse el monto de las prestaciones en dinero del trabajador al comprobarse su salario real.

Lo anterior también se aplica a los trabajadores que sufren accidentes o enfermedades relacionadas al trabajo y no se encuentran asegurados al momento de ocurrir el siniestro. En estos casos, el IMSS está obligado a proporcionar la atención médica al trabajador y determinar los capitales constitutivos al patrón (LSS, 2021, Art.49).

Es importante mencionar que la Ley es clara al indicar que la presentación de los avisos de alta de los trabajadores después de ocurrido el siniestro, no libera al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos determinados por el IMSS (LSS, 2021, Art.77), aun cuando cumpla con el requisito de haberlo realizado dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles; por lo anterior, como medida preventiva, se recomienda que el alta de un nuevo trabajador se realice desde un día antes a su ingreso para que éste se encuentre protegido desde el primer día desde el trayecto de su casa al centro de trabajo (RACERF, 2005, Art.45)

En caso de que los patrones no cubran los créditos fiscales o capitales constitutivos a su cargo en el plazo mencionado con anterioridad, y tampoco los impugnen a través de un medio de defensa, serán objeto del Procedimiento Administrativo de Ejecución (PAE) para garantizar su cobro, que, entre otras medidas, incluye el embargo precautorio de bienes y la inmovilización de cuentas bancarias, de acuerdo al proceso señalado en el Código Fiscal de la Federación (CFF, 2021, Art.141).

Por último, otra de las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones de seguridad social es la prisión. La Ley del Seguro Social define al delito de defraudación a los regímenes del seguro social como las acciones que benefician indebidamente a los

patrones o sus representantes, con perjuicio al Instituto o a los trabajadores y las penas aplicables por cometerlo van desde los tres meses hasta los nueve años de prisión dependiendo el monto de lo defraudado (LSS, 2021, Art.307 y 308).

Sin embargo, el delito mencionado anteriormente no es el único que puede castigarse con prisión. También se sanciona con tres meses a tres años de prisión a los patrones o sus representantes que no efectúen los avisos de inscripción; proporcionen datos falsos (como inscribir a los trabajadores con el salario mínimo, por ejemplo) para evadir o reducir el monto de las cuotas obrero – patronales; o no comuniquen al IMSS las modificaciones de salario, actualización de domicilio, actividad, sustitución patronal, entre otros, para obtener un beneficio indebido (LSS, 2021, Art.310 y 311).

Cuando se les menciona a los dueños de negocio las implicaciones de tener trabajadores, con todos los beneficios y obligaciones que eso conlleva, puede que se esté dejando de lado advertir que realizar malas prácticas como no inscribir a los trabajadores o inscribirlos con un sueldo menor, no sólo perjudica al trabajador en sí, sino que también implica un enorme riesgo que puede costarle la libertad y su patrimonio.

2.2.4 Determinación de cuotas por metro cuadrado

Los patrones dedicados a actividades de construcción, además de aplicarles lo dispuesto en el punto anterior, tienen un procedimiento especial de determinación de cuotas que el IMSS está facultado iniciar cuando, después de ser detectado con obligaciones incumplidas y transcurridos los cinco días hábiles desde su notificación, el patrón no haya proporcionado información sobre el número de trabajadores, días trabajados y salarios devengados que le permitan al Instituto determinar el monto de cuotas obrero – patronales no cubiertas.

Este procedimiento se encuentra sustentado en el artículo 18 del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado (ROTIC, 2008).

Al no contar con información suficiente para la determinación de cuotas como lo son los permisos de obra, contratos laborales, bitácoras de obra, registros de nómina y listas de asistencia, el IMSS determina un crédito fiscal con base en el siguiente procedimiento, esto tratándose de obras de construcción privadas:

1. Se precisa el número de metros cuadrados de construcción y el período en que se realizó.
2. Se estima la mano de obra utilizada, multiplicando los metros cuadrados de construcción por el costo de mano de obra que establezca el IMSS y que haya sido publicado en el Diario Oficial de la Federación para el ejercicio en curso.
3. Se determina el monto de mano de obra diaria, dividiendo el resultado del punto anterior entre el número de días de construcción estimado en el primer punto.
4. Con el importe de la mano de obra diaria, se determina el salario base de cotización mensual.
5. Al salario base de cotización mensual, se le aplica los porcentajes de las cuotas obrero – patronales para obtener el monto de las cuotas adeudadas, con la actualización y recargos correspondientes.

La única diferencia en este procedimiento tratándose de obras públicas se encuentra en la omisión del paso 1 y 2, debido a que el Instituto obtendrá el monto total de la mano de obra utilizada, con la información que se haya dispuesto en el contrato de la licitación otorgada.

2.2.5 Integración del Salario Base de Cotización

Como se mencionó anteriormente, uno de los elementos de la relación de trabajo es el pago de un salario como retribución a las actividades desempeñadas por el trabajador. Debido al objeto de estudio del tema a investigar, este concepto tiene mucha relevancia, ya que forma parte de los elementos que integran el salario base de cotización.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, “el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación” entregada al trabajador por su labor desempeñada (LFT, 2024, Art.84)

A través de distintas disposiciones laborales se estipula que el salario no puede ser inferior al mínimo (LFT, 2024, Art.85) ni mayor a veinticinco veces el salario mínimo general (LSS, 2021, Art.28); que su cobro es irrenunciable (LFT, 2024, Art.99) y que es ilegal registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos añade respecto al salario que éste debe ser igual si el trabajo es igual, independientemente del sexo o nacionalidad de la persona que lo desempeñe; que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuentos; y que debe pagarse en moneda de curso legal, sin hacer alguna distinción en la forma de pago (CPEUM, 2025, Art.123)

Ahora bien, el salario base de cotización es el importe con el que se calculan las cuotas que el patrón debe pagar al IMSS por cada trabajador, e incluye además de lo mencionado líneas arriba, los siguientes conceptos explicados en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social:

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en

forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;

III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

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

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

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización. (LSS, 2021, Art.27)

Pérez Chávez y Foi Olguin (2024) mencionan al respecto sobre el SBC que “el punto de partida que determina la integración del salario es la relación que hay entre las prestaciones y la actividad que se desempeña en una empresa” (p.531).

Otra característica del SBC es que puede estar integrado por elementos fijos, variables o mixtos. Los primeros se refieren a retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida (LSS, 2021, Art.30), por ejemplo, las prestaciones mínimas de Ley, como la gratificación anual (aguinaldo), prima vacacional, prima dominical (cuando los trabajadores laboran en domingo y descansan en el transcurso de la semana), cuya entrega al trabajador puede determinarse desde el inicio de la relación laboral.

Otros ejemplos de prestaciones que pueden conocerse desde el inicio de la relación laboral y que no son tan comunes en todos los centros de trabajo al no ser obligatoria su entrega, son aquellos que al no cumplir con los requisitos que condicionan su exclusión, necesariamente formarán parte del salario base de cotización, tales como:

1. La habitación o la alimentación.
2. Los vales de despensa.
3. El fondo de ahorro.
4. Las ayudas para transporte y renta, etc.

En el caso de los trabajadores que perciben un sueldo variable, los importes tanto de aguinaldo como de prima vacacional son conocidos hasta el momento de su entrega

(LSS, 2021, Art. 30) debido a que su cálculo depende del promedio de salario obtenido en el último año de servicios o del total percibido, si el trabajador no ha cumplido un año. Es decir, el salario base de cotización tratándose de trabajadores con un sueldo variable, se integra sumando las percepciones variables al resto de los ingresos obtenidos, por lo que se debe efectuar el aviso de modificación de salario de forma bimestral dentro de los cinco días hábiles siguientes al término del bimestre correspondiente (LSS, 2021, Art.34).

Dentro de la industria de la construcción, un ejemplo de percepción variable puede ser aquella recibida con motivo de un trabajo a destajo, es decir, un pago que las empresas otorgan a sus trabajadores en función de lo que producen, definido así de acuerdo a Pérez Chávez y Foi Olguin (2024).

A continuación, se muestran, a manera de resumen, los conceptos más comunes que suelen entregarse a los trabajadores, así como los supuestos en que integran o no al Salario Base de Cotización. Adicionalmente al artículo 27 de la Ley del Seguro Social, también se ha complementado con criterios normativos emitidos por el IMSS.

Tabla 6.

Elementos que integran el Salario Base de Cotización (SBC)

Elemento	Integra SBC	No integra SBC
Cuota diaria Gratificaciones/bonos Percepciones Prima vacacional Prima dominical Prima de antigüedad Comisiones Día de descanso Prestaciones en especie	Se entrega al trabajador por su trabajo, forma parte del salario.	
Aguinaldo	Forma parte del salario y su cuantía es previamente conocida.	

Elemento	Integra SBC	No integra SBC
Alimentación (Apoyo de comedor)	Si no representa costo para el trabajador o se descuenta menos del 20% del SMG; sea entregado en efectivo o depositado en cuentas del trabajador. Integra el 25 % sobre salario; cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos: por cada uno se adicionará el salario en un 8.33%	Cuando el trabajador pague, como mínimo, el 20% del SMG diario; sea otorgado en especie; sea efectivamente utilizado para alimentación; esté registrado en contabilidad.
Habitación	Si no representa costo para el trabajador o se descuenta menos del 20% del SMG; sea entregado en efectivo o depositadas en cuentas del trabajador. Integra el 25 % sobre salario.	Cuando el trabajador pague, como mínimo, el 20% del SMG diario; sea otorgado en especie; esté registrado en contabilidad.
Instrumentos de trabajo (herramientas, uniformes, etc)		Es entregado por el patrón para que el trabajador realice su trabajo; no tiene naturaleza retributiva.
Transporte/Viáticos	Cuando se entregue al trabajador permanentemente sin condicionar que se pruebe que se realizó ese gasto.	Cuando se otorgue como instrumento de trabajo en forma de boleto, cupón, vale de gasolina o, bien, a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación.
Fondo de Ahorro	Cuando no se integre en partes iguales por trabajador y empresa; se retire más de dos veces al año.	Cuando el fondo se integre con aportaciones del patrón iguales o inferiores a la aportada por el trabajador; se puede retirar hasta dos veces al año.
Aportaciones patronales adicionales por cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez		No
Cuotas de seguridad social que le corresponde cubrir al patrón		No
Aportaciones al Infonavit		No

PTU	Cuando se pierda la naturaleza de la PTU por entregarse fuera de plazo (antes o después) o se entregue una cantidad mayor a la que corresponde.	No
Despensas en especie o dinero	Si se rebasa el 40% del SMG	Su importe no debe rebasar el 40% del SMG
Premios de asistencia y puntualidad	Si no se cumplen con los requisitos	Su importe no debe rebasar el 10% del SBC. Se debe acreditar la naturaleza de estos conceptos con controles de asistencia y puntualidad. Encontrarse debidamente registrado en contabilidad.
Cantidades integradas para constituir fondos de algún plan de pensiones	Cuando no se reúnan los requisitos que establece CONSAR	Debe reunir con los requisitos que establece CONSAR
Tiempo extraordinario	Cuando se exceda los límites establecidos en la LFT	Sin exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.
Propinas	Cuando sean fijadas por el patrón en un porcentaje sobre los consumos de los clientes, o cuando se acuerde su monto. Cuando sean determinadas o determinables como las propinas pactadas y pagadas en el caso de las salas de banquetes y eventos especiales.	Las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes que no pueden ser determinadas o determinables, no forman parte del salario para efectos de cotización.

Nota. Elaboración propia con base en Ley del Seguro Social (LSS, 2021), Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR, 2024) y Ley Federal del Trabajo (LFT, 2024).

2.2.5.1 Impacto del Salario Base de Cotización en obligaciones patronales.

Como se mencionó anteriormente, el Salario Base de Cotización es la medida principal que se utiliza para el cálculo de las cuotas obrero – patronales y de aportaciones de vivienda (LSS, 2021, Art.28). Omitir el registro de los trabajadores o registrarlos con un sueldo menor al real, han sido malas prácticas usadas durante muchos años para obtener una disminución indebida en las cuotas que los patrones deben pagar al IMSS e Infonavit.

De acuerdo al artículo 24 del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado (ROTIC, 2008), cuando el Instituto compruebe alguna de las malas prácticas mencionadas en el párrafo anterior, está obligado a otorgar tanto al trabajador como a sus beneficiarios, las prestaciones que le correspondan y a reconocer como cotizado el período de trabajo que se hubiere omitido por el patrón. Del mismo modo, le serán aplicables al patrón, las sanciones y el fincamiento de capitales constitutivos por el perjuicio ocasionado tanto al trabajador como al IMSS.

2.2.5.2 Impacto del Salario Base de Cotización en trabajadores.

El principal impacto de estar inscrito ante el IMSS e Infonavit con un Salario Base de Cotización menor al real o determinado incorrectamente ya sea a propósito o no, es la disminución en la cuantía de las prestaciones en dinero que ambos organismos públicos están obligados a proporcionar en caso de corresponderle al trabajador; por ejemplo, en caso de que el trabajador sufra un accidente de trabajo que lo incapacite para desempeñar su labor de manera temporal o permanente, el subsidio en dinero a entregar por el IMSS estará determinado por el salario con el que cotice en ese momento ante el Instituto. De igual manera, en caso de que el trabajador esté interesado en adquirir un crédito ante el Infonavit, el ahorro que tenga en su Subcuenta de Vivienda destinado al enganche de su hogar, será menor al que debería corresponderle.

Ante tal acción, los trabajadores pueden en cualquier momento realizar una denuncia ante el Departamento de Auditoría a Patrones, de manera presencial, vía telefónica o por correo electrónico tanto para aclarar su sueldo real como para manifestar la falta de aviso de inscripción por parte de sus patrones al régimen obligatorio de seguridad social.

CAPÍTULO III. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

De acuerdo con Monroy Mejía y Nava Sánchezllanes (2018), la metodología consiste en la diversidad de métodos y técnicas que se aplican a una investigación científica, en la que se enlaza ciencia y postura filosófica. En la metodología se eligen teorías y leyes que guiarán la investigación hacia la resolución de un problema. A diferencia del método, que es el procedimiento con sus etapas y reglas, la metodología es el estudio del proceso.

Sin un marco metodológico, un proyecto de investigación no tiene razón de ser. Gregorio Rojas (2023) afirma que, sin una metodología, existiría sólo un planteamiento del problema y un análisis teórico que no cumpliría con el propósito fundamental de la investigación: la recogida y organización de la información para llegar a resultados concluyentes. De acuerdo a sus palabras: “es en esta fase o capítulo [marco metodológico] donde se planifican las acciones más importantes que conducen al logro de objetivos” (p.134).

3.1 Aspectos metodológicos de la investigación

Uno de los aspectos principales del marco metodológico es el enfoque que tomará la investigación. Diversos autores coinciden en que existen tres tipos: cualitativo, cuantitativo y mixto.

Siguiendo con la definición que ofrecen Monroy Mejía y Nava Sánchezllanes (2018), las investigaciones que se desarrollan dentro de un enfoque cualitativo lo que intentan es entender un fenómeno social como un todo, produciendo datos descriptivos e interpretativos. Por lo tanto, los resultados de las observaciones efectuadas bajo este enfoque no serán medibles, es decir, no se les puede asignar cantidad o magnitud. En resumen, el objetivo principal de este tipo de modelo es describir, comprender, interpretar y explicar un fenómeno.

Por otra parte, los resultados de una investigación bajo el enfoque cuantitativo, como su nombre ya lo señala, son cuantificables, lo cual puede resultar útil si se necesita analizar patrones de comportamiento y probar teorías. De acuerdo a Monroy Mejía y Nava Sánchezllanes (2018), a través del procesamiento de la información numérica obtenida bajo este enfoque, es que se interpretan los fenómenos para darle explicación.

Por último, el enfoque mixto es una combinación de los dos enfoques previos que complementa los beneficios de ambos y disminuye las deficiencias que tiene cada uno por separado.

Por lo anteriormente expuesto, el enfoque utilizado en el presente trabajo será el cualitativo, debido a que a través de la fundamentación teórica expuesta en el capítulo anterior se analizarán algunos elementos de seguridad social de una empresa dedicada a la industria de la construcción, para identificar sus aciertos y desaciertos en la integración del salario base de cotización, así como sus implicaciones fiscales, financieras y laborales.

3.2 Selección y definición del tema

Se seleccionó el tema debido a la necesidad que existe de concientizar a los patrones de las empresas a nivel local sobre los efectos tanto fiscales y patrimoniales como sociales que implica el no registrar a sus trabajadores en el régimen obligatorio del Seguro Social o realizarlo con un salario menor al real. Asimismo, se busca plantear una base sencilla de comprender sobre los elementos que integran el Salario Base de Cotización, ya que suele haber confusión con el sueldo diario.

El tema se delimitó a trabajadores de la industria de la construcción de Tapachula, Chiapas porque son los trabajadores de esa industria los que son mayormente afectados cuando no son registrados ante el IMSS, al desempeñar actividades con mayor probabilidad de sufrir un siniestro, además de que se cuenta con el apoyo de una empresa dedicada a esta industria para aplicar la metodología de investigación correspondiente.

3.3 Justificación de la investigación

La justificación de la presente investigación es principalmente de tipo práctica. Monroy Mejía y Nava Sánchezllanes (2018) mencionan que este criterio es aplicado cuando el desarrollo del tema ayuda a resolver un problema vinculado a la localidad, a un sector económico, optimizar procesos de producción o en el desarrollo de una empresa.

Al sentar las bases de la importancia de la integración del Salario Base de Cotización y las consecuencias de no hacerlo correctamente, de tal forma que pueda ser comprendido por los empresarios, se busca que los patrones tomen conciencia de los riesgos que implica recurrir a prácticas ilegales para disminuir el pago de cuotas obrero – patronales y al mismo tiempo incrementar la productividad de sus centros de trabajo al propiciar un lugar más seguro para desempeñar las actividades propias de cada industria.

3.4 Relevancia, factibilidad y pertinencia de la investigación

Otros aspectos que justifican la realización de una investigación tienen que ver con la relevancia, factibilidad y pertinencia del tema a abordar, pues el objetivo de la investigación debe guardar congruencia con el campo o disciplina en la que se desarrolla, ser significativo, útil y poder llevarse a cabo.

El pago de cuotas obrero-patronales es una obligación ineludible para las empresas que cuentan con trabajadores, aún más para aquellas cuyo riesgo de trabajo es mayor. La relevancia de la presente investigación radica en la importancia de llevar a cabo un estudio de investigación sobre las implicaciones de integrar correctamente el salario base de cotización de los trabajadores de la construcción ya que, en ocasiones, por desconocimiento los patrones suelen preferir no dar de alta a sus trabajadores o registrarlos con el salario mínimo con la idea de que con esa práctica obtendrán un beneficio, cuando además de no ser así a largo plazo, también afecta la seguridad y calidad de vida del trabajador.

La investigación es factible porque se cuenta con el interés de un empresario cuya actividad preponderante es del ramo de la construcción y se encuentra dispuesto a exponer la problemática que le conlleva el cumplimiento de esta obligación.

La investigación es pertinente, puesto que su marco teórico está centrado en una de las contribuciones a que hace referencia el Código Fiscal de la Federación, además de que, en la actualidad, con el aumento del salario mínimo y los días de vacaciones, los empresarios están interesados en encontrar una forma de cumplir con el pago de nómina y cuotas al IMSS sin afectar a sus trabajadores ni la liquidez de sus negocios. Esta investigación busca exponer de forma clara la manera en que debe darse cumplimiento a esta obligación, sin realizar pagos indebidos de seguridad social debido al desconocimiento de la normatividad y aprovechar los elementos que integran el salario base de cotización para beneficiarse y beneficiar a sus trabajadores.

3.5 Preguntas de investigación

En una investigación, formular preguntas proporciona elasticidad para adentrarse en el problema sin rigidez alguna, de acuerdo a Olvera (2014). Lo anterior significa que las preguntas de investigación son una herramienta que proporciona orientación y no impone límites estrictos al momento de explorar las posibilidades en el estudio del campo de investigación.

Las preguntas que se plantean para la presente investigación son las siguientes:

1. ¿Qué normatividad fiscal es aplicable al estudio de la integración del Salario Base de Cotización y cuáles son los principales errores que se cometen en su determinación?
2. ¿Cómo repercute la integración del salario base de cotización en los servicios médicos que reciben los trabajadores?

3. ¿Existe una estrategia legal para disminuir la carga fiscal del pago de cuotas obrero -patronales?

3.6 Supuestos

De acuerdo con Monroy Mejía y Nava Sánchezllanes (2018) las hipótesis son el medio por el cual se responde a la formulación del problema de investigación, son una suposición o solución anticipada al problema objeto de investigación que no siempre resulta ser cierta. Las hipótesis son suposiciones y no hechos concretos.

Para el objeto de esta investigación se plantean los siguientes supuestos:

1. La determinación del Salario Base de Cotización (SBC) está contemplada en la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo. Los errores más comunes en su integración son considerar como parte del mismo aquellos conceptos que la Ley del Seguro Social establece que no se deben tomar en cuenta y no respetar los requisitos para que esos conceptos no se tengan que integrar como parte del SBC. Relacionado a esto, también está el descuidar la parte fiscal que se refiere al porcentaje de los salarios pagados que son exentos para ISR, perdiendo la oportunidad de deducir o deducir de más este concepto, al desconocer la normatividad.
2. Una determinación incorrecta del salario base de cotización repercute en el monto de las prestaciones en dinero que reciben los trabajadores al sufrir un accidente de trabajo, enfermedad, etc. ya que es la base con la que estas prestaciones se determinan.
3. Si bien no se disminuye el importe de las cuotas pagadas al Instituto, sí puede prevenirse el pago de multas, recargos y actualizaciones al realizar un correcto integro del SBC de los trabajadores y evitar incurrir en cuotas omitidas.

3.7 Diseño de la investigación

Parafraseando a Gregorio Rojas (2023), el enfoque adoptado para llevar a cabo la metodología de investigación influye en el diseño de la investigación a desarrollar, pues en este paso es donde se elige el proceso que se llevará a cabo para recoger información: dónde, cuándo, cómo y qué tipo de datos se recolectarán.

Como se mencionó anteriormente, el enfoque de la investigación es cualitativa, por lo tanto, el alcance más adecuado teniendo en cuenta el contexto en el que se desarrollará la recolección de información será de tipo descriptiva. De acuerdo a Fresno Chávez (2019), este tipo de investigación está dirigido a profundizar en el conocimiento del problema en estudio, determinando e informando los modos de ser del objeto de estudio. A través del análisis de la normatividad vigente relacionada al objeto de estudio, se buscará extraer de forma generalizada, las obligaciones que se deben cumplir en materia de pago de cuotas de seguridad social e integración del salario base de cotización en las empresas del giro de la construcción.

Por otra parte, con base en el momento en que se recolectarán los datos, la investigación tiene un diseño transeccional o transversal, es decir, que la información a analizar será recolectada en un sólo momento, en un tiempo único, directamente con la persona a cargo de la empresa constructora. Fresno Chávez (2019) menciona que el propósito de este tipo de recogida de datos es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Pérez, Pérez y Seca complementan que “Una vez obtenidos los datos, nos dedicaremos a analizarlos, describir el problema, poner la hipótesis a prueba si corresponde, etc.” (p.217, 2020), por lo que guarda congruencia con el resto del diseño metodológico de la investigación.

Para finalizar, otra característica o clasificación que es importante elegir en el diseño de la investigación es si ésta será experimental o no experimental. Debido al objeto de

estudio, la presente investigación se clasificará como no experimental, debido a que no se alterará la situación en que se encuentre la empresa ni se manipulará alguna variable para conocer sus efectos, únicamente se interpretará el entorno en el que se desarrolla para llegar a una conclusión que puede converger en la solución a una problemática detectada durante el proceso.

3.8 Estrategia metodológica

Ahora que se tiene escogido el enfoque que se le dará a la investigación y se tiene diseñado el proceso metodológico para la recolección de datos, llega el turno de decidir la técnica y el instrumento de investigación que se usará para poder resolver los objetivos planteados.

Las técnicas de investigación son definidas por Monroy Mejía y Nava Sánchezllanes (2018) como “los procesos y requerimientos de cómo realizar la investigación” (p.106) y a los instrumentos como “los tipos y características de las herramientas que se utilizan para obtenerla. Entonces, la técnica son los pasos para la búsqueda y los instrumentos la forma para lograrlo” (p.106).

Para la presente investigación se usó la técnica documental para la revisión bibliográfica de las leyes, reglamentos, reglas de carácter general y la información proporcionada por la empresa objeto de estudio, mismos que ayudaron a elaborar el marco teórico y a ubicar el problema de investigación.

Por otra parte, para realizar la recolección de datos se utilizará la técnica de campo, que permite recabar información de forma directa del objeto de estudio y se realizará a través de una entrevista con el dueño de la empresa de construcción para conocer los retos que tiene en la elaboración e integración de su nómina, así como validar las hipótesis de investigación acerca del desconocimiento que se tiene sobre las implicaciones especiales que conlleva tener trabajadores en esta industria.

La entrevista es una técnica ampliamente aplicada y reconocida sobre todo por arrojar información con enfoque cualitativo. Diversos autores, entre ellos Gregorio Rojas (2023) y Rojas Soriano (2008), señalan que la entrevista puede clasificarse en estructurada y no estructurada. La diferencia entre ambas es la espontaneidad con la que es realizada. La primera, es una secuencia lineal de preguntas específicamente ordenadas y la segunda, una conversación que se realiza con base en un guión que se modifica a medida que se realiza la entrevista.

De acuerdo a lo anterior, para la presente investigación se usará la técnica de campo a través de una entrevista estructurada. Para ello, las actividades que se realizarán serán las siguientes:

- Entrevista con el propietario de la empresa para presentar el objetivo de la investigación y al mismo tiempo conocer a detalle la operación de la actividad económica a la que se dedican, cuántos trabajadores tienen, los gastos en que se incurren en el pago de nómina y los procesos que llevan a cabo para presentar los avisos por obras, así como las altas y bajas de los trabajadores ante el IMSS.
- Se analizará la información obtenida en la entrevista y se comparará el nivel de cumplimiento de la empresa con las obligaciones que marca la normatividad (Ley del Seguro Social, Ley Federal del Trabajo, Ley del Impuesto Sobre la Renta), a fin de poder obtener una cédula con el grado de riesgo que pueden representar las omisiones detectadas, en caso de haber.
- Finalmente, se realizará una propuesta de integración del salario base de cotización, aprovechando conceptos de previsión social que cumplan con los requisitos de la normatividad estudiada, y se aplicará, como ejemplo, en la empresa para medir el impacto y los beneficios que podrían obtenerse.

3.9 Diseño del instrumento de medición

El instrumento a utilizar será la guía de la entrevista. Esta guía ofrece un patrón a seguir para orientar el desarrollo de la misma. Hurtado (2000) citado por Carhuancho Mendoza y Nolazco Labajos (2019), señaló que la guía de la entrevista “debe contener los datos generales de identificación del entrevistado; datos censales o sociológicos; y datos concernientes al tema de investigación” (p.67).

En el capítulo de Anexos se presenta la estructura de la guía de entrevista a aplicar.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez aplicado el instrumento y comparado con la documentación que se obtuvo directamente de la empresa objeto de estudio, se presentan los resultados. A continuación, se muestra un resumen de la información obtenida de la entrevista al propietario de la empresa; la transcripción de la entrevista completa se encuentra en el apartado de Anexos.

4.1 Presentación de los resultados

De la aplicación de la entrevista al propietario de la empresa objeto de estudio se rescata la siguiente información:

- La actividad principal de la empresa es el control de calidad de los materiales en la industria de la construcción.
- La empresa está integrada por familiares y trabajadores externos.
- La contratación del personal es por obra, no se tiene contratado a personal de planta o permanente.
- El personal contratado cumple con la experiencia y habilidades requeridas para la actividad.
- El personal se transporta desde las instalaciones de la empresa al lugar de la obra con equipo de transporte de la empresa. En algunas ocasiones se les otorga viáticos dependiendo de la distancia a la que se encuentre el tramo carretero donde se va a trabajar, así como comida.
- Se otorgan únicamente prestaciones de ley.
- A los trabajadores se les proporciona herramientas de trabajo (carretilla, flexómetro, etc) y elementos de seguridad (chaleco, casco, guantes, etc).
- Ningún trabajador ha sufrido un accidente de trabajo.

De la revisión de la documentación, como son cédulas de liquidación, CFDIs de nómina, contabilidad y reportes de obra, se rescata lo siguiente:

- No existen contratos laborales.
- A pesar de que la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado y se realiza la baja ante el IMSS una vez concluida la actividad para la que se contrata al trabajador, no se cumple con la liquidación de las partes proporcionales de aguinaldo y prima vacacional que señala la Ley Federal del Trabajo.
- Debido a que no hay un control de entrada y salida, algunas veces los trabajadores se ausentan sin justificación y no se ve reflejado en el pago de su sueldo porque no hay forma de comprobar esas ausencias.

Con base en la información anterior, se optó por proponer la implementación de un premio de puntualidad y asistencia con la finalidad de disminuir la cantidad de ausencias durante el tiempo que duren las relaciones de trabajo e incrementar la productividad al cumplir con los horarios de comienzo y término de obra presupuestada.

Como se mencionó en el Capítulo II. Marco Teórico, los premios de asistencia y puntualidad no se integran al Salario Base de Cotización, siempre que cumplan con los requisitos de no rebasar el 10% del Salario Base de Cotización y que sea acreditable mediante controles de asistencia y puntualidad, así como registrarse en contabilidad.

Respecto al ISR, los premios de asistencia y puntualidad no son considerados de previsión social de acuerdo al criterio normativo 32/ISR/N emitido por el SAT, por lo que estarán gravados para los trabajadores y para el patrón su deducción será al 100%.

Con la implementación de un premio de asistencia y puntualidad se obtendrían los siguientes beneficios:

- Aumento de la productividad laboral al cumplirse las actividades en los días y horarios estipulados.
- Se incentiva al personal a obtener un ingreso adicional por cumplir con esta condición.

- No se incrementan las cuotas de seguridad social al no formar parte del Salario Base de Cotización.
- Es un gasto de nómina 100% deducible, al no ser exento para el trabajador.
- Se disminuyen las ausencias laborales y se implementa un control en nómina para poder otorgar este beneficio.

También se propone a la empresa celebrar contratos de trabajo por tiempo determinado con todos los trabajadores, mismo del que se proporciona un ejemplo, así como hacer de su conocimiento las obligaciones que no se han cumplido para que realice las correcciones pertinentes; esto último a través de un checklist de obligaciones patronales y laborales dirigido a empresas dedicadas a la industria de la construcción.

Conclusiones y recomendaciones

La contratación de trabajadores conlleva una serie de obligaciones en materia de seguridad social, laboral y fiscal que es importante conocer antes de decidir contar con personal en las empresas. Es indispensable cumplir con las disposiciones correspondientes ya que su incumplimiento puede desembocar en multas, capitales constitutivos y, lo más importante, el daño a la calidad de vida del recurso más importante de cualquier empresa: el humano.

Se recomienda a patrones y dueños de negocio de cualquier industria, asesorarse acerca de las obligaciones que se tiene como empresa con personal a su cargo e identificar las particularidades que tiene cada industria. No representa un ahorro para las empresas el no contar con personal calificado para llevar un proceso de nómina adecuado y en regla; tampoco es un ahorro el registrar a los trabajadores con un sueldo menor al real; ni el evitar implementar incentivos laborales por no realizar desembolsos adicionales de dinero. Lo anterior sólo represente un desembolso mayor, en el largo plazo, por incurrir en acciones

que perjudican a los trabajadores e incumplen las normas del cumplimiento de las leyes laborales, fiscales y de seguridad social.

Anexos

Anexo 1.

Guía de entrevista

Lugar, fecha y modalidad de entrevista

“Entrevista a dueño de empresa dedicada a la industria de la construcción para identificar los retos en materia de seguridad social que implica contratar personal para esta actividad”

1. Presentación del entrevistado

Buen día, antes de comenzar con las preguntas, ¿podría presentarse por favor? ¿Cuál es su nombre, edad y grado de estudios?

Nombre del entrevistado:

Edad:

Grado de estudios:

2. Generalidades de la empresa

¿Puede contarme a grandes rasgos a qué se dedica su empresa y quiénes intervienen en ella?

3. Generalidades de contratación de personal

Para la realización de sus actividades, ¿emplea a trabajadores? ¿en qué momento o situación decidió que era indispensable contratar personal?

¿Cómo realiza la contratación de personal?

¿Quién se encarga del proceso de nómina y por qué?

4. Identificación de riesgos

¿Cómo es un día de trabajo normal para sus trabajadores?

Además de las prestaciones de ley, como aguinaldo y vacaciones, ¿sus trabajadores cuentan con alguna adicional?

¿A sus trabajadores se les proporciona equipo de trabajo, de seguridad, uniformes, bonos de puntualidad o desempeño, comida...?

¿Sus trabajadores han sufrido algún accidente o enfermedad relacionada al trabajo? Si la respuesta es afirmativa, ¿cómo sucedió, qué medidas se han tomado desde entonces y qué aprendizaje obtuvo de esa experiencia? Si la respuesta es negativa, ¿a qué cree que se deba?

¿Cuenta con medidas de seguridad o algún protocolo en caso de accidentes en el trabajo?

5. Obligaciones patronales

¿Conoce cuáles son las obligaciones que tiene como patrón y las obligaciones adicionales por dedicarse a una actividad relacionada a la construcción? ¿Podría mencionar las que considere más importantes?

¿Qué opina sobre las empresas que registran a sus trabajadores con un sueldo menor al real o que no los registran ante el IMSS?

En una escala del 1 al 100, ¿qué tan cerca considera que su empresa está de cumplir al 100% con sus obligaciones patronales y de seguridad social relacionadas con el giro de la construcción?

6. Retos y oportunidades

¿Cuáles son los retos principales que ha experimentado por el hecho de tener empleados? Desde el momento de su contratación hasta el pago de sueldos y cuotas de seguridad social.

En su experiencia, ¿qué tipo de herramienta considera que le ayudaría a otros empresarios a llevar un control de sus obligaciones de seguridad social?

¿Qué le gustaría que se mejorara respecto a las obligaciones que deben cumplir los patrones con personal a su cargo?

7. Conclusión y agradecimiento

¿Hay algo que le gustaría agregar antes de finalizar?

Gracias.

Anexo 2.

Transcripción de entrevista

Título	“Entrevista a dueño de empresa dedicada a la industria de la construcción para identificar los retos en materia de seguridad social que implica contratar personal para esta actividad”
Ubicación	Tapachula, Chiapas (entrevista realizada vía Zoom)
Fecha	26 de enero de 2025
Tema	Identificar si existe alguna estrategia legal para disminuir la carga fiscal del pago de cuotas obrero-patronales.
Breve Descripción	Se entrevistó al propietario de una empresa relacionada al giro de la construcción para identificar algunos retos o desafíos que le ha tocado experimentar como patrón.

Nota. Estructura de ficha audiográfica tomada de Elaica, 2018, p.12.

[Entrevistador] (0:02 - 0:14)

A ver, creo que ya está grabando. Bueno, a ver, buenas noches. Antes de comenzar con las preguntas, ¿podría presentarse, por favor, ¿cuál es su nombre, edad y grado de estudios?

[Entrevistado] (0:15 - 0:25)

María A*****. Tengo 45 años y tengo licenciatura en contaduría.

[Entrevistador] (0:26 - 0:40)

Ok, primero vamos a hablar de las generalidades de su empresa y después ya pues al tema central de la entrevista. ¿Puede contarme a grandes rasgos a qué se dedica su empresa y quiénes intervienen en ella?

[Entrevistado] (0:41 - 1:06)

Prácticamente nos dedicamos a lo que es el control de calidad de los materiales en la industria de la construcción. Llevamos el control de si X material es apropiado, cumple con las especificaciones de los proyectos.

[Entrevistador] (1:07 - 1:18)

Ok, ¿y quiénes intervienen en ella? ¿Es una industria familiar o todos sus trabajadores son externos?

[Entrevistado] (1:19 - 1:26)

Lo integramos tanto familia como externos de las dos partes.

[Entrevistador] (1:27 - 1:42)

Ok, entonces yéndonos a las generalidades de la contratación de personal para la realización de sus actividades emplea a trabajadores. ¿En qué momento o situación decidió que era indispensable contratar personal?

[Entrevistado] (1:43 - 2:17)

Cuando llegan los contratos o las obras que nos son destinadas a mi empresa, pues para asegurar o para cumplir, digamos, con lo que solicitan las entidades, pues tenemos que asegurar al trabajador, pues para seguridad también como empresa, ¿no? De que si les pasa algo, pues están cubiertos por el servicio médico.

[Entrevistador] (2:18 - 2:24)

Ok, ¿cómo realiza la contratación de personal?

[Entrevistado] (2:25 - 3:07)

Normalmente, pues ya tenemos, digamos, identificados qué personas son aptas para laborar en nuestro tema de trabajo, porque pues no cualquiera puede o se especializa en el laboratorio de control de calidad. Entonces ya tenemos identificados a qué personal tiene conocimiento sobre el área y sobre eso se contratan. Por la experiencia del trabajador, digamos.

[Entrevistador] (3:08 - 3:11)

Ok, ¿quién se encarga del proceso de nómina y por qué?

[Entrevistado] (3:11 - 3:25)

Del proceso de nómina me encargo yo. Yo llevo ese proceso de las nóminas, de pagos.

[Entrevistador] (3:26 - 3:34)

Ok, ¿hay alguna razón en especial por la que se encarga usted? ¿Una razón?

[Entrevistado] (3:35 - 3:42)

Ninguna.

[Entrevistador] (3:43 - 4:16)

Ok, ahora de acuerdo al tema de identificación de riesgos, ¿cómo es un día de trabajo normal para sus trabajadores? Me refiero a si realizan algún proceso de registrar su entrada o salida, o si llegan primero a sus instalaciones y después ustedes los transportan, ¿cómo se realiza? O sea, ¿cómo sería la ruta normal de un trabajador de su empresa?

[Entrevistado] (4:17 - 5:01)

Varía, algunos vienen a la oficina y de aquí juntamos el grupo y nos destinamos al área, o en ocasiones, dependiendo de la ubicación de los trabajos o de la obra, a veces se le hace más fácil al trabajador irse directamente al tramo, digamos, y allá nos vemos.

A veces igual nos regresamos a la oficina si hay que continuar aquí las actividades, si no pues ya no regresamos a la oficina y ya cada quien se va a su casa.

[Entrevistador] (5:02 - 5:09)

Ok, además de las prestaciones de ley, como aguinaldo y vacaciones, ¿sus trabajadores cuentan con alguna adicional?

[Entrevistado] (5:10 - 5:14)

No, las prestaciones de ley solo.

[Entrevistador] (5:15 - 5:26)

Ok, ¿a sus trabajadores se les proporciona equipo de trabajo, de seguridad, uniformes, bonos de puntualidad o desempeño, comida o alguno parecido a eso?

[Entrevistado] (5:27 - 6:22)

Sí, se les proporciona los elementos de seguridad, cascos, chalecos, guantes, accesorios, digamos, uno se los da. Que el flexómetro, que el termómetro, la carretilla, todos los instrumentos que necesitan para la actividad uno se les proporciona y pues tienen que ser devueltos. Se lleva un vehículo en cada tramo y se van desbordando, se usan y los que sí son de uso personal, como el chaleco, pues te quedan, ¿no?

Y se les da viáticos, en ocasiones se les da viáticos, dependiendo qué distancia, en qué distancia se encuentra el tramo. Se les da comida o en ocasiones los viáticos para transporte, dependiendo. Ya son situaciones que al momento se dan.

[Entrevistador] (6:23 - 6:38)

Ok. ¿Sus trabajadores han sufrido algún accidente o enfermedad relacionada al trabajo?

[Entrevistado] (6:39 - 6:41)

No, afortunadamente no.

[Entrevistador] (6:42 - 6:43)

¿A qué cree que se deba?

[Entrevistado] (6:44 - 6:59)

Pues que son precavidos y que en las áreas donde se encuentran, afortunadamente pues no se han presentado siniestros o afectaciones a su persona.

[Entrevistador] (7:00 - 7:08)

Sí, esta pregunta me lleva a la siguiente, que es, ¿cuenta con medidas de seguridad o algún protocolo en caso de accidentes de trabajo?

[Entrevistado] (7:09 - 7:45)

Normalmente está el jefe del área con ellos. Bueno, lo primero que deben de hacer es acudir pues al servicio médico, a las instalaciones de la Cruz Roja. Como le digo, como siempre hay un vehículo en pie, digamos, ahí en cada actividad, pues sin dudarlo se transportarían, pues, en dado caso que surja alguna situación de accidente.

[Entrevistador] (7:46 - 8:03)

Ok. Ahora, respecto a las obligaciones patronales, ¿conoce cuáles son las obligaciones que tiene como patrón y las obligaciones adicionales por dedicarse a una actividad relacionada a la construcción? ¿Podría mencionar las que considere más importantes?

[Entrevistado] (8:04 - 8:27)

Pues las obligaciones es asegurar al trabajador cuando inician, inician a trabajar, pues realizarle sus pagos en tiempo, brindarles los artículos, digamos, para su seguridad.

[Entrevistador] (8:28 - 8:40)

Ok. ¿Qué opina sobre las empresas que registran a sus trabajadores con un sueldo menor al real o que no los registran ante el IMSS?

[Entrevistado] (8:41 - 9:17)

Pues considero que al final el afectado es el trabajador porque, y a la vez la empresa, pues siempre va a estar con la, con la zozobra de que, en algún momento de un accidente, pues el trabajador no va a estar protegido y pueden ocasionarle más o generarle más gastos a la empresa.

[Entrevistador] (9:18 - 9:33)

Ok. En una escala del uno al cien, ¿qué tan cerca considera que su empresa está de cumplir el 100% con sus obligaciones patronales y de seguridad social relacionadas con el giro de la construcción?

[Entrevistado] (9:34 - 9:59)

Si no el cien, un 90%, siempre tratando de llevar a cabo todos los procesos para no tener ningún inconveniente o situación que, que amerite alguna sanción o algo por parte del IMSS.

[Entrevistador] (10:00 - 10:26)

Ok. Y ya por último, bueno es el penúltimo tema “retos y oportunidades” ¿Cuáles son los retos principales que ha experimentado por el hecho de tener empleados desde el momento de su contratación hasta el pago de sueldos y cuotas de seguridad social?

¿Cuáles son los retos que usted considera como empresaria que tiene pues el emprendedor o el empresario dedicado a la construcción por el hecho de tener trabajadores?

[Entrevistado] (10:27 - 11:00)

Pues estar siempre en movimiento, buscando oportunidades de trabajo para poder solventar las cuotas y no generar atrasos o pendientes de pago con cumplir con los pagos

de las cuotas obreros patronales. Tener trabajo, digamos, para poder cubrir tanto a las cuotas o los, a las entidades, como tanto al trabajador.

[Entrevistador] (11:03 - 12:45)

Ok. En su experiencia, ¿qué tipo de herramienta considera que le ayudaría a otros empresarios a llevar un control de sus obligaciones de seguridad social? Esta entrevista está relacionada a la identificación de las obligaciones que deben cumplir los empresarios respecto al pago de cuotas de seguridad social.

Entonces, ese tipo de obligaciones, conlleva un montón de otras mínimas obligaciones. O sea, no es nada más el pago de cuotas, es tener registro de trabajador, pagar la nómina en tiempo y en forma, es emitir los créditos del CFI de nómina, cumplir con la integración del salario base de cotización, que puede ir cambiando de acuerdo a las prestaciones que se le otorgan a los trabajadores. Ese tipo de obligaciones, o sea, son un montón y se añaden más si hay obligación del registro en el REPSE, la presentación de informativas de riesgo, la informativa de prima de riesgo de trabajo en febrero.

Entonces, son un montón de obligaciones que los empresarios tienen que cumplir. Entonces, la pregunta es si usted en su experiencia se le ocurre alguna herramienta, por ejemplo, que su contador le pueda dar un checklist que usted deba cumplir, digamos, al final del mes y tener la certeza de que está cumpliendo al 100%, o alguna herramienta así.

[Entrevistado] (12:45 - 14:50)

Sí, tener un listado o alguna agenda que te recuerde la fecha de pago de cada impuesto o cuota que te toque para que uno no se atrase o uno deje de pagar en la fecha estipulada, y con eso generen más gastos porque generan recargos, actualizaciones. O sea, alguna notificación que te diga, una aplicación, una agenda o algo electrónica que te diga, oye, hoy te toca pagar el seguro, los impuestos, pero también depende mucho del contribuyente o

patrón que también esté interesado para poder que pueda cumplir, porque pues a veces el patrón no está actualizado, ¿cómo lo podríamos decir? En las nuevas aplicaciones, ¿no?

Y a veces no saben, pero eso no les exime de no pagar, el que no sepan usar una computadora o algo, no les exime de sus obligaciones patronales. Y contar con un contador para que le lleve todos los procesos que a veces como contribuyente no lo puedan hacer porque no saben usar un aparato electrónico, o están muy desfasados ya en la actualidad, ¿no? Y por eso a veces se atrasan, por el desconocimiento.

Y entonces sería interesante que contratara un contador o contadora para que le haga esas actividades más fáciles y el contribuyente pueda cumplir con todas sus obligaciones. Y me parece muy bien lo del checklist.

[Entrevistador] (14:54 - 15:18)

¿Qué le gustaría que se mejorara respecto a las obligaciones que deben cumplir los patronos con personal a su cargo?

O sea, ¿cómo se podría facilitar el cumplimiento de las obligaciones que deben cumplir los empresarios que tienen trabajadores?

[Entrevistado] (15:21 - 15:46)

Pues tener el conocimiento de los periodos a los que, los periodos en los que se debe de pagar tanto las cuotas, la nómina, tener las fechas bien estipuladas para que todos estén bien, digamos, tanto él con la entidad IMSS como tanto a sus trabajadoras.

[Entrevistador] (15:49 - 15:54)

Ok. Y ya para concluir, ¿hay algo que le gustaría agregar antes de finalizar?

[Entrevistado] (15:57 - 16:20)

No, pues yo como emprendedora empresaria trato de llevar lo mejor que se pueda para estar bien tanto con el IMSS y con todas las entidades, siempre tratando de hacerlo lo que se debe hacer, el deber ser, digamos.

[Entrevistador] (16:25 - 16:42)

De acuerdo, entonces, ¿usted piensa que es mejor cumplir con sus obligaciones, aunque pues cueste dinero, o a las consecuencias que tendría el no cumplirlas y tener por medio multas o una auditoría de parte del IMSS?

[Entrevistado] (16:43 - 16:49)

Pues es mucho mejor cumplir, lo primero es cumplir.

[Entrevistador] (16:51 - 16:55)

Ok, entonces muchas gracias y finalizamos la grabación.

Referencias bibliográficas

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2005). Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSS_MACERF.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2008). Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado. Obtenido de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo88697.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2016). Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (RLISR). Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LISR_060516.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). Código Fiscal de la Federación (CFF). Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CFF.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). Ley del Seguro Social (LSS). Obtenido de https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/92_230421.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR). Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). Ley Federal del Trabajo (LFT). Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Carhuancho Mendoza, I. M., & Nolazco Labajos, F. A. (2019). Metodología de la investigación holística. Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uachiapas/131261>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2017). Derecho humano a la seguridad social. Recuperado el 4 de Marzo de 2023, de CNDH México: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH_Seguridad_social.pdf
- Elaica, J. (2018). Guía para hacer una entrevista. Germina.
- Fresno Chávez, C. (2019). Metodología de la investigación: así de fácil. Ciudad Educativa. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uachiapas/titulos/98278>
- Gregorio Rojas, N. (2023). Metodología de la investigación para anteproyectos (1 ed ed.). Universidad Abierta para Adultos (UAPA). Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uachiapas/229656>
- Monroy Mejía, M. D., & Nava Sanchezllanes, N. (2018). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Éxodo. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/uachiapas/titulos/172512>
- OCC. (2024). Tendencias de Recursos Humanos 2024. Obtenido de <https://prensa.occ.com.mx/prensa/tendencias-de-recursos-humanos-2024>
- Pérez Chávez, J., & Fol Olguín, R. (2024). Taller de prácticas Laborales y de Seguridad Social (1 ed ed.). Tax Editores Unidos. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uachiapas/265165>

Perez, L., Perez, R., & Seca, M. V. (2020). Metodología de la investigación científica.

Editorial Maipue. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uachiapas/138497>

Rojas Soriano, R. (2008). Guía para realizar investigaciones sociales (36 ed. ed.). Plaza y

Valdés (México). Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uachiapas/75878>

Secretaria de Hacienda y Crédito Público [Poder Ejecutivo]. (2024). Resolución

Miscelánea Fiscal 2025 (RMF). Obtenido de

<https://sidof.segob.gob.mx/notas/5746354>

Servicio de Administración Tributaria (SAT). (2023). Anexo 20 - Guía de llenado del

comprobante del recibo de pago de nómina y su complemento Aplicable para la

versión 4.0 del CFDI y el complemento de nómina versión 1.2. Obtenido de

http://omawww.sat.gob.mx/tramitesyservicios/Paginas/documentos/Guia_llenado_

Nomina.pdf