

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE AGUASCALIENTES

CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA

TRABAJO PRACTICO

“EVASIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO”

PRESENTA

C.P. Juan Manuel Pérez Maciel

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN IMPUESTOS

TUTORES

Dr. Rubén Macías Acosta

Dr. Saul Mendoza Palacios

ASESOR

M. F. Natalia Magdaleno Ramírez

Aguascalientes, Ags, 16 de Junio 2023.

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

**CARTA DE VOTO APROBATORIO  
INDIVIDUAL**

**M.F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN**  
DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**PRESENTE**

Por medio del presente como COTUTOR designado del estudiante **JUAN MANUEL PEREZ MACIEL** con ID 209521 quien realizó el *trabajo práctico* titulado: "**EVASION DE LAS CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO**", un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en el Artículo 175, Apartado II del Reglamento General de Docencia doy mi consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que me permito emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que *él* pueda proceder a imprimirlo así como continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**  
"Se Lumen Proferre"  
Aguascalientes, Ags., a 15 de junio de 2023.

**DR. RUBEN MACIAS ACOSTA**  
TUTOR de *trabajo práctico*

c.c.p.- Interesado  
c.c.p.- Secretaría Técnica del Programa de Posgrado

**CARTA DE VOTO APROBATORIO  
INDIVIDUAL**

**M.F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN**  
DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**PRESENTE**

Por medio del presente como ASESORA designado del estudiante **JUAN MANUEL PEREZ MACIEL** con ID 209521 quien realizó el trabajo práctico titulado: "**EVASION DE LAS CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO**", un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en el Artículo 175, Apartado II del Reglamento General de Docencia doy mi consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que me permito emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que *él* pueda proceder a imprimirlo así como continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

**"Se Lumen Proferre"**

**Aguascalientes, Ags., a 15 de junio de 2023.**

**M.F. NATALIA MAGDALENO RAMIREZ**  
**ASESORA de trabajo práctico**

c.c.p.- Interesado

c.c.p.- Secretaría Técnica del Programa de Posgrado

CARTA DE VOTO APROBATORIO  
INDIVIDUAL

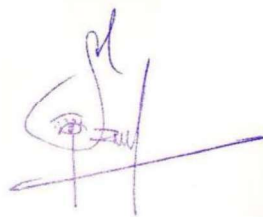
**M.F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN**  
DECANA DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PRESENTE

Por medio del presente como COTUTOR designado del estudiante **JUAN MANUEL PEREZ MACIEL** con ID 209521 quien realizó el trabajo práctico titulado: "**EVASION DE LAS CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO**", un trabajo propio, innovador, relevante e inédito y con fundamento en el Artículo 175, Apartado II del Reglamento General de Docencia doy mi consentimiento de que la versión final del documento ha sido revisada y las correcciones se han incorporado apropiadamente, por lo que me permito emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que él pueda proceder a imprimirlo así como continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**  
**"Se Lumen Proferre"**  
Aguascalientes, Ags., a 15 de junio de 2023.



**DR. SAUL MENDOZA PALACIOS**  
COTUTOR de *trabajo práctico*

c.c.p.- Interesado  
c.c.p.- Secretaría Técnica del Programa de Posgrado

Fecha de dictaminación dd/mm/aaaa: 16/06/2023

NOMBRE: Juan Manuel Pérez Maciel ID 209521

PROGRAMA: Maestría en Impuestos LGAC (del posgrado): Estudio sobre la situación contable, financiera y de auditoría en las organizaciones.

TIPO DE TRABAJO: ( ) Tesis ( X ) Trabajo Práctico

TÍTULO: "Evasión de las contribuciones de seguridad social en México"

IMPACTO SOCIAL (señalar el impacto logrado): Como consecuencias de estas prácticas, las personas quedan expuestas a posibles riesgos relacionados con su bienestar, debido a que las prestaciones derivadas de una relación de trabajo están directamente relacionadas con factores como el salario con el que estén registrados, el no

INDICAR SI NO N.A. (NO APLICA) SEGÚN CORRESPONDA:

INDICAR	SI	NO	N.A. (NO APLICA)	SEGÚN CORRESPONDA:
<i>Elementos para la revisión académica del trabajo de tesis o trabajo práctico:</i>				
SI				El trabajo es congruente con las LGAC del programa de posgrado
SI				La problemática fue abordada desde un enfoque multidisciplinario
SI				Existe coherencia, continuidad y orden lógico del tema central con cada apartado
SI				Los resultados del trabajo dan respuesta a las preguntas de investigación o a la problemática que aborda
SI				Los resultados presentados en el trabajo son de gran relevancia científica, tecnológica o profesional según el área
SI				El trabajo demuestra más de una aportación original al conocimiento de su área
SI				Las aportaciones responden a los problemas prioritarios del país
SI				Generó transferencia del conocimiento o tecnológica
SI				Cumple con la ética para la investigación (reporte de la herramienta antiplagio)
<i>El egresado cumple con lo siguiente:</i>				
SI				Cumple con lo señalado por el Reglamento General de Docencia
SI				Cumple con los requisitos señalados en el plan de estudios (créditos curriculares, optativos, actividades complementarias, estancia, predoctoral, etc)
SI				Cuenta con los votos aprobatorios del comité tutorial, en caso de los posgrados profesionales si tiene solo tutor podrá liberar solo el tutor
SI				Cuenta con la carta de satisfacción del Usuario
SI				Coincide con el título y objetivo registrado
SI				Tiene congruencia con cuerpos académicos
SI				Tiene el CVU del Conacyt actualizado
N.A.				Tiene el artículo aceptado o publicado y cumple con los requisitos institucionales (en caso que proceda)
<i>En caso de Tesis por artículos científicos publicados</i>				
N.A.				Aceptación o Publicación de los artículos según el nivel del programa
N.A.				El estudiante es el primer autor
N.A.				El autor de correspondencia es el Tutor del Núcleo Académico Básico
N.A.				En los artículos se ven reflejados los objetivos de la tesis, ya que son producto de este trabajo de investigación.
N.A.				Los artículos integran los capítulos de la tesis y se presentan en el idioma en que fueron publicados
N.A.				La aceptación o publicación de los artículos en revistas indexadas de alto impacto

Con base a estos criterios, se autoriza se continúen con los trámites de titulación y programación del examen de grado:

Sí  x  
No

Elaboró:

FIRMAS

\* NOMBRE Y FIRMA DEL CONSEJERO SEGÚN LA LGAC DE ADSCRIPCIÓN:

M.I. Martín López Cruz

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO TÉCNICO:

M.I. Martín López Cruz

\* En caso de conflicto de intereses, firmará un revisor miembro del NAB de la LGAC correspondiente distinto al tutor o miembro del comité tutorial, asignado por el Decano

Revisó:

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO:

Dr. Miguel Ángel Oropeza Tagle

Autorizó:

NOMBRE Y FIRMA DEL DECANO:

M.F. Virginia Guzmán Díaz de León

**Nota: procede el trámite para el Depto. de Apoyo al Posgrado**

En cumplimiento con el Art. 105C del Reglamento General de Docencia que a la letra señala entre las funciones del Consejo Académico: ... Cuidar la eficiencia terminal del programa de posgrado y el Art. 105F las funciones del Secretario Técnico, llevar el seguimiento de los alumnos.

## Agradecimientos

Primeramente, me gustaría comenzar agradeciendo a las instituciones que me otorgaron esta gran oportunidad de poder continuar con este proceso de aprendizaje.

Muchas gracias al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por brindarme el apoyo económico para poder realizar esta investigación y a la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) por brindarme los conocimientos y facilitarme el acceso a sus servicios e información.

A mi comité tutorial, estoy muy agradecido por brindarme su apoyo a lo largo de este proceso, el cual al final de cuentas es un proceso completo de aprendizaje tanto para ellos como para mí, muchas gracias por todo su tiempo invertido, destacando la valiosa participación del Dr. Rubén Macías Acosta.

A todos mis amigos, familiares y compañeros que me acompañaron y motivaron a dar mi mayor esfuerzo para concluir esta etapa en mi desarrollo profesional, muchas gracias por todo su apoyo, todas esas experiencias compartidas fueron de gran utilidad para poder lograr este objetivo.

Muchas gracias a mi mejor amiga Sinai la cual siempre me ha demostrado estar ahí en los momentos más difíciles, la cual valoro mucho y siempre le corresponderé con el mismo cariño que se merece.

**Índice general**

Resumen.....	5
Abstract.....	6
Introducción.....	7
Capítulo 1: Planteamiento del problema .....	9
1.1 Antecedentes.....	9
1.2 Estudios relacionados con el tema .....	9
1.3 Preguntas de investigación.....	12
1.3.1 Pregunta general.....	12
1.3.2 Preguntas específicas .....	12
1.4 Objetivos de investigación .....	13
1.4.1 Objetivo general .....	13
1.4.2 Objetivos específicos .....	13
1.5 Justificación del problema .....	13
1.6 Alcance y delimitación .....	14
Capítulo 2: Marco teórico .....	15
2.1 Prestaciones laborales.....	15
2.1.1 Conceptos básicos .....	15
2.1.2 Antecedentes.....	18
2.1.3 La importancia de la seguridad social.....	22
2.1.4 Normatividad .....	23
2.1.5 El sistema de seguridad social en México.....	26
2.1.6 La infracción de reglas o normas como práctica de competencia desleal .....	27
2.1.7 Principales causas de la evasión de las aportaciones de seguridad social en México .....	28
2.1.8 Actores involucrados .....	31
2.1.9 El impacto de las políticas públicas en la evasión de contribuciones de seguridad social.....	32
Capítulo 3: Metodología .....	34
3.1 Puestos de trabajo registrados por los patrones en el Instituto Mexicano del Seguro Social y asegurados sin un empleo asociado .....	34

3.1.1 Materiales .....	35
3.2 Censo de población y vivienda 2020 .....	36
3.2.1 Materiales .....	37
3.3 Variables .....	37
3.4 Métodos .....	38
Capítulo 4 resultados .....	42
Capítulo 5 discusión de resultados .....	53
Capítulo 6 conclusiones .....	58
Referencias bibliográficas .....	62





**Índice de tablas**

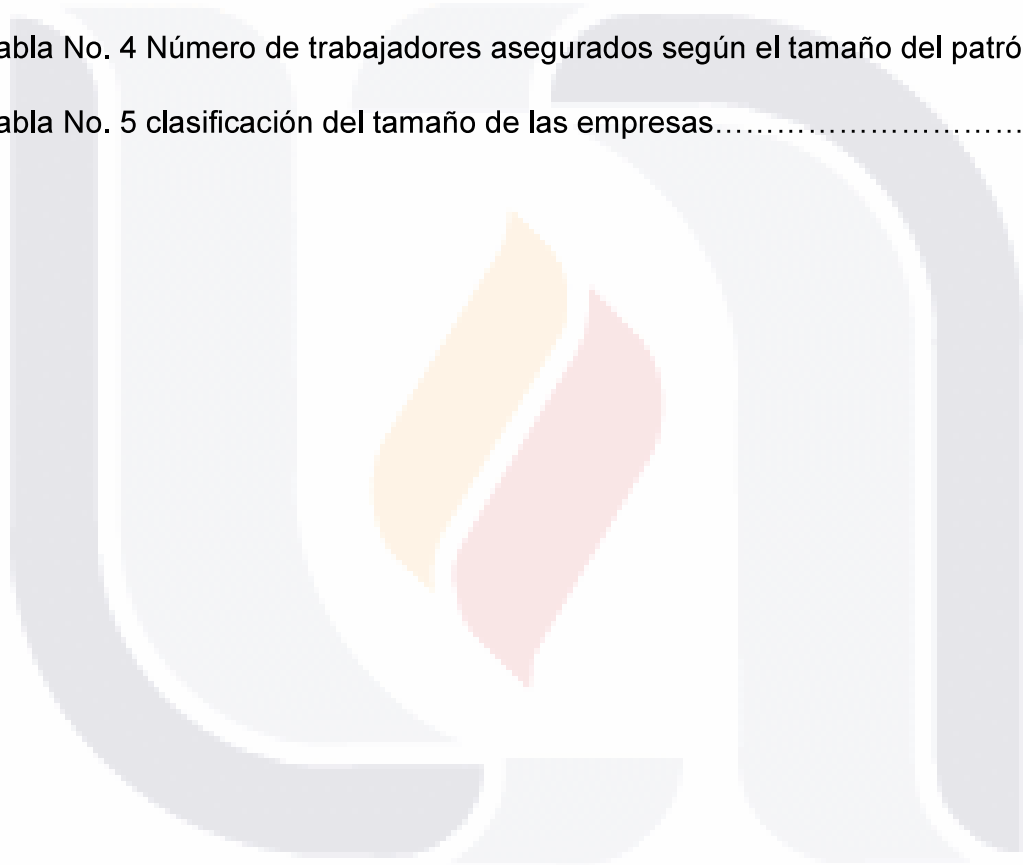
Tabla No. 1 resultados sobre ocupación e informalidad ENOE 2023 (Expresada en millones de personas).....21

Tabla No. 2 Sistema de derecho confiable y objetivo.....30

Tabla No. 3 salario de los trabajadores registrados.....43

Tabla No. 4 Número de trabajadores asegurados según el tamaño del patrón.....44

Tabla No. 5 clasificación del tamaño de las empresas.....44



**Índice de figuras**

Figura No. 1 Representación prueba T de una muestra.....41

Figura No. 2 salario de los trabajadores registrados.....42

Figura No. 3 de trabajadores asegurados según el tamaño del patrón.....43



## Resumen

El derecho humano a la seguridad social desempeña un papel fundamental en la reducción de la pobreza, la mitigación de la desigualdad y la promoción de la inclusión social. Las prestaciones laborales, también conocidas como beneficios sociales, fueron diseñadas originalmente para fomentar el bienestar de los trabajadores y establecer un fondo para cubrir sus necesidades de salud. En la actualidad, este modelo se ha expandido e incluye aspectos como vivienda, retiro y salud.

Lamentablemente, cada vez es más común encontrar noticias sobre malas prácticas laborales, como el sub-reporte de salarios ante las autoridades, especialmente ante los institutos de seguridad social, y la falta de aseguramiento de los trabajadores.

La normalización del incumplimiento de las prestaciones laborales no solo ha afectado la calidad de vida de las personas y los servicios públicos disponibles para los ciudadanos mexicanos, sino que también ha dado lugar a competencia desleal en el ámbito empresarial y a la evasión de impuestos relacionados con las contribuciones de seguridad social y el Impuesto Sobre la Renta (ISR).

Este estudio tiene como objetivo analizar las causas y el nivel de cumplimiento de las cuotas obrero-patronales en México, así como explorar las opiniones de empleados y empleadores sobre estos temas. También se examina cómo el gobierno y las políticas públicas pueden facilitar estas prácticas y hacer que sean cada vez más populares entre la población.

## **Abstract**

The human right to social security plays a fundamental role in reducing poverty, mitigating inequality, and promoting social inclusion. Labor benefits, also known as social benefits, were originally designed to promote the well-being of workers and establish a fund to cover their health needs. Nowadays, this model has expanded to include aspects such as housing, retirement, and healthcare.

Unfortunately, it is increasingly common to come across news about poor labor practices, such as underreporting wages to authorities, especially to social security institutes, and lack of worker insurance.

The normalization of non-compliance with labor benefits has not only affected the quality of life of individuals and the public services available to Mexican citizens but has also resulted in unfair competition in the business environment and the evasion of taxes related to social security contributions and the Income Tax (ISR).

This study aims to analyze the causes and level of compliance with worker-employer contributions in Mexico, as well as explore the opinions of employees and employers on these issues. It also examines how the government and public policies can facilitate these practices and make them increasingly popular among the population.

## Introducción

El papel crucial del derecho humano a la seguridad social radica en su capacidad para disminuir y contrarrestar la pobreza, abordar la desigualdad y fomentar la inclusión social.

Las prestaciones laborales (también conocidos como beneficios sociales) fueron creados originalmente con el objetivo de incentivar tanto el bienestar de los trabajadores y de igual manera generar un fondo para poder cubrir las necesidades del pueblo con relación a su salud, en la actualidad tenemos un modelo similar, con las principales diferencias de que dichas remuneraciones adicionales a su salario se contemplan temas de vivienda, retiro y salud.

La definición de la seguridad social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que esta protege a los miembros de la sociedad mediante medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que podrían provocar la pérdida o reducción significativa de ingresos debido a eventos como enfermedades, accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, desempleo, discapacidad, vejez o fallecimiento.

Las compañías consideran el bienestar de sus trabajadores como una herramienta estratégica importante, ya que reconocen que aspectos como la calidad de vida, la gestión del estrés y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal son fundamentales para mejorar la productividad y la lealtad de los empleados, así como para reducir el ausentismo laboral y otros problemas relacionados.

En la actualidad cada vez es más común escuchar temas y noticias sobre malas prácticas en materia laboral, prácticas como el sub-reporte de sueldos antes las autoridades, principalmente ante el instituto de seguridad social, e inclusive el no aseguramiento de dichos trabajadores son prácticas que poco a poco más personas se ven involucradas.

Partiendo de que la normalización del incumplimiento de las prestaciones laborales es cada vez más notoria en México, estos no solo han afectado a la calidad de vida de las personas y a los servicios públicos que disponen los ciudadanos mexicanos, sino que, estas prácticas dan partida a actividades como competencia desleal en el área empresarial y la evasión de impuestos en materia de contribuciones de seguridad social e Impuesto Sobre las Renta (ISR).

Este estudio busca analizar tanto las causas como el nivel de cumplimiento de las cuotas obrero-patronales en México, así como indagar en la opinión de las personas sobre dichos temas desde la perspectiva de los empleados como de los empleadores en México y el cómo el gobierno y las políticas públicas pueden ser inclusive los causantes de facilitar dichas prácticas y por ende hacer que sean cada vez más populares entre la población.

Con relación a lo anterior, se destaca la implementación de métodos mixtos con el objetivo de obtener tanto información cuantitativa como cualitativa, de esta forma poder contar con elementos suficientes para poder generar una opinión respaldada con fundamentos e información relevante.

Esta tesis está organizada por capítulos los cuales irán introduciendo al lector poco a poco en la materia de la seguridad social mediante fundamentos teóricos y estudios relacionados al tema principal de esta tesis, continuando con el análisis estadístico y de los datos obtenidos a través del trabajo de campo realizado.

## **Capítulo 1: Planteamiento del problema**

### **1.1 Antecedentes**

El deseo de maximizar las utilidades es algo que la mayoría de los empresarios desean lograr, sin tener en consideración las consecuencias de las actividades para lograr ese objetivo, adicionando que la normalización de la practica cada vez es mayor, al punto que una persona que ofrezca trabajo tiene que presumir en su anuncio que ofrecerá prestaciones de ley, cuando realmente no debería de ser un punto que resaltar a la hora de ofrecer empleo.

En este trabajo, se consideran como prestaciones laborales todos los ingresos que recibe un trabajador por su labor, sin importar si son remunerativos o no, si provienen de un trabajo autónomo o heterónimo, si se pagan mensual, semestral o anualmente, y si requieren algún requisito para su obtención.

Mediante el análisis detallado de estos casos podríamos darnos cuenta de donde realmente surge el problema, ya sea por ejemplo a nivel cultural, administrativo o educativo, y de esta forma implementar medidas adecuadas para tratar de disminuir estas prácticas.

### **1.2 Estudios relacionados con el tema**

#### **El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia**

Este estudio se originó gracias a la necesidad de analizar una problemática detectada entre los trabajadores de las Clínicas de Villavicencio, Colombia. Se detecto que los trabajadores mostraban ciertos comportamientos relacionados con la falta de motivación a la hora de desempeñar sus labores, se intuyó que podría

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

ser debido a que no se les estaba otorgando un programa completo de bienestar social que cubriera todas sus necesidades.

Este estudio muestra los resultados que se obtuvieron con el objetivo de determinar las prestaciones laborales que se otorgaban a sus trabajadores de la Clínicas de Villavicencio en el año 2018, dicho estudio proviene de un estudio el cual tiene como tema central el analizar los procesos de gestión humana dentro de dicha organización.

El tipo de investigación llevado a cabo fue descriptivo, y se centró en examinar la realidad mediante métodos de evaluación. Los resultados de este estudio se obtuvieron mediante el uso del cuestionario MP06 Beneficios Sociales.

Gracias a este estudio se pudo identificar el área de gestión humana dentro de la organización la cual demostró no contar con políticas de prestaciones laborales enfocadas en el bienestar de los colaboradores o en sus necesidades, dicho modelo se determinó como el responsable del bajo nivel de rendimiento y de motivación en la realización de sus actividades diarias (Torres Flórez et al., 2019).

### **Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016**

El propósito de esta investigación fue verificar en qué medida se están cumpliendo las prestaciones laborales de los empleados que trabajan en el sector privado de la Municipalidad Distrital de Sachaca.

Dicho estudio se desarrolló gracias a los constantes casos que se presentaban ante el Ministerio de trabajo, el cual era el encargado de asesorar y defender a los trabajadores de conductas como el pago con remuneraciones inferiores a las de ley, el no otorgamiento o el otorgamiento parcial de prestaciones laborales, el despido injustificado, etc.



Con la mentalidad de que toda organización tiene que establecer y mantener una filosofía empresarial, la cual debe de consistir en reconocer los derechos de sus colaboradores como una forma de demostrar que son un recurso valioso, fomentando la productividad y el sentimiento de pertenencia, que cada vez es más importante para las personas en la actualidad.

Dicho estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo ya que solo se busca dar a conocer el nivel actual del cumplimiento de dichas prestaciones laborales, la investigación es de carácter no experimental, debido a que se estudia la variable única (prestaciones laborales) en su estado natural, sin ser sometida a ninguna especie de manipulación.

Las conclusiones más relevantes a las que se llegaron gracias a los procesos aplicados fueron;

En cuanto al derecho de recibir la Asignación Familiar, se observa que el 64% de las personas lo cumplen según las normas aplicables, mientras que el 36% restante no lo reciben debido a la falta de conocimiento y desinterés de los trabajadores para solicitar este beneficio (Paredes Silva & Mamani Galindo, 2017).

### **Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador**

Este estudio se realizó con el objetivo de establecer bases con el fin de poder diseñar bases en el diseño de paquetes distributivos entre la satisfacción y su resultante compromiso y mejora con relación al desempeño de los trabajadores con relación con el buen desempeño de la organización.

Como principal propuesta se plantea el diseño de un modelo de recompensas en el cual brindará de manera detallada el beneficio que se está otorgando por parte de la empresa al trabajador y el impacto que tendrá este en la satisfacción, el

compromiso y el desempeño del empleado en lograr los objetivos y metas planteadas por las organizaciones.

Como resultado de dicha investigación, se concluyó que no se puede tener un modelo que se pueda aplicar a las empresas en general ya se las variables como la exigencia del trabajo, el nivel de estudios necesario para desarrollarlo y la cantidad de tiempo demandado para la realización de la actividad son factores determinantes para poder definir adecuadamente un modelo de recompensas no solo enfocadas en las prestaciones o beneficios que los patrones deben brindar a los trabajadores según la normatividad aplicable, si no un modelo más enfocado a las prestaciones adicionales que se deben brindar para generar dicho sentimiento de motivación (Müller, 2020).

### **1.3 Preguntas de investigación**

#### **1.3.1 Pregunta general**

¿Cuál es el nivel de evasión de las cuotas obrero-patronales en México derivados del sub-reporte en México?

#### **1.3.2 Preguntas específicas**

¿Cuáles son las causas del incumplimiento de los patrones con sus aportaciones de seguridad social?

¿Cuáles son las posibles causas que propician el conformismo de los trabajadores en el incumplimiento de sus derechos laborales?

¿Qué tan frecuente es la actividad del sub-reporte en México?

## **1.4 Objetivos de investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Identificar los principales factores relacionados con el incumplimiento de cuotas obrero-patronales en México, así como su nivel de realización de dichas prácticas en el país.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Analizar las causas de incumplimiento de los patrones con sus contribuciones de seguridad social.
- Examinar el conformismo de los trabajadores al incumplimiento de sus derechos laborales.
- Analizar la frecuencia en que se emplean prácticas como el sub-reporte ante las autoridades.

## **1.5 Justificación del problema**

Actualmente el bienestar social es un elemento importante entre las personas, uno de los principales factores que afectan a dicho bienestar es el ambiente laboral. Estadísticamente el lugar de trabajo es la actividad que los mexicanos destinan gran parte del día; por lo anterior, las prácticas como el no aseguramiento de los trabajadores o el aseguramiento con salarios menores a los que realmente se están percibiendo (sub-reporte), entre otras, son cada vez más regulares en México.

Adicionalmente se destacan temas como desigualdad, falta de conocimiento de la ley y la normalización de las actividades perversas que facilitan la implementación

de malas prácticas como las antes mencionadas, problemáticas que son cada vez más notorias en los países Latino Americanos.

Dichas prácticas dan como efecto negativo no solo la repercusión de forma directa a los trabajadores con relación a sus prestaciones laborales, ya que sus efectos trascienden tanto a nivel de competencia desleal entre los diferentes mercados por la necesidad de imitar dichas prácticas para poder ser competitivos a la hora de ofrecer sus servicios o productos, sin mencionar las contribuciones obrero-patronales que directamente se están omitiendo, lo cual da como efecto a una cantidad aún más limitada de recursos con lo que dispone el Instituto Mexicano de Seguridad Social teniendo posibles repercusiones en la calidad de los servicios ofrecidos como en su cantidad disponible al público.

Debido a los puntos anteriormente expuestos, se generó esta investigación, con el objetivo de poder identificar el nivel de evasión de contribuciones de seguridad social a través del sub-reporte de los trabajadores en México y analizar las posibles causas y sus efectos a lo largo de la vida laboral de los trabajadores.

## **1.6 Alcance y delimitación**

Para la realización de este estudio, se planteó un enfoque mixto, debido a la naturaleza del objetivo general de este estudio.

La metodología propuesta es la realización de una prueba t para una muestra de una sola cola para poner a prueba la hipótesis nula, que propone que el Salarios Mínimos Promedio a Nivel Estatal (SMPNE) reportado por el IMSS no es inferior al SMPNE calculado a partir de los datos de INEGI.

La prueba t es una de las técnicas más comunes utilizadas en estadística para probar hipótesis.

Para poder realizar dicha prueba, se recurrió a dos bases de datos, una generada de forma mensual por parte del Instituto Mexicano de seguridad social

llamada “Puestos de trabajo registrados por los patrones en el Instituto Mexicano del Seguro Social y asegurados sin un empleo asociado” y otra generada de forma periódica por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía llamada “CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2020” esta última en su aplicación del cuestionario ampliado.

Cabe señalar que este estudio solo está enfocado en la población de trabajadores en territorio nacional (México), los cuales están desempeñando sus actividades laborales bajo un esquema subordinado por un empleador mexicano, excluyendo de esta manera a la población que se encuentre laborando de manera independiente y a la población que se encuentre en un esquema informal, este último como consecuencia de la ausencia de datos para poder generar información.

## **Capítulo 2: Marco teórico**

### **2.1 Prestaciones laborales**

#### **2.1.1 Conceptos básicos**

##### **Prestaciones laborales**

Las prestaciones laborales o también conocidas como beneficios sociales según Chiavenato (2009), el cual menciona lo siguiente:

Las prestaciones sociales se refieren a los beneficios, comodidades, privilegios y servicios que las compañías proporcionan a sus empleados con el fin de aliviarles esfuerzos y preocupaciones. Normalmente, estas prestaciones son financiadas total o parcialmente por la organización y no suelen ser costeadas directamente por los trabajadores. Sin embargo, son herramientas esenciales para mantener a los empleados en un nivel óptimo de productividad y satisfacción (Chiavenato, 2009, p. 264).

Otra definición propuesta por el autor Gary Dessler (2009) define a las prestaciones laborales como:

Las compensaciones económicas y no económicas indirectas que los empleados obtienen al trabajar en la empresa las cuales constituyen una parte significativa de su remuneración. Estas compensaciones abarcan aspectos como los seguros de vida y de salud, los planes de pensiones, los períodos de descanso remunerados y la asistencia para el cuidado infantil (Dessler, 2009, p. 510).

### **Seguridad social**

La seguridad social se puede considerar como un instrumento aplicado a la política social para poder afrontar ciertas situaciones como podrían ser de salud, con el objetivo de generar mejores condiciones de justicia y equidad, ayudar a fortalecer la seguridad personal y familiar, de esta manera mejorar los niveles de calidad de vida de dicha sociedad (José Narro Robles et al., 2010, p. 9).

### **Seguro social**

En México, el seguro social es visto como una herramienta fundamental dentro del sistema de seguridad social. Este servicio público de alcance nacional tiene como objetivo principal asegurar el derecho a la salud de la población. (López Arellano & López Moreno, 2015).

El mencionado instituto proporciona servicios de atención médica, salvaguarda de los medios de subsistencia y servicios sociales indispensables para asegurar el bienestar tanto a nivel individual como colectivo.

Además, ofrece el otorgamiento de una pensión, la cual estará respaldada por el Estado en caso de cumplir con los requisitos legales correspondientes (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2022).

### **Normalización**

Dicho termino nos hace referencia al proceso de creación de las normas que regulan las conductas de las personas aun cuando dichas normas son de tipo implícito, es decir, dichas normas no se encuentran escritas o reguladas por ninguna ley u organismo, pero por el uso o la costumbre de realizar dicho comportamiento se obedecen de manera inconsciente.

Dicho concepto es utilizado en el campo de la psicología social para explicar la uniformidad que se presenta en la sociedad. Por ejemplo: costumbres, tradiciones, reglas, valores, modas, etc.(Libro de psicología, 2020).

### **Normalidad**

La normalidad es definida en el campo de la psicología social como mecanismos de control social que garantiza el buen funcionamiento del organismo social. En otras palabras se considera una persona “normal” a quien cumple con dichas normas implícitas y no a quien no las acata (Libro de psicología, 2020).

### **Competencia desleal**

Cualquier acción competitiva que vaya en contra de las prácticas comerciales honestas en el ámbito industrial o comercial se considera una conducta de competencia desleal (Mier & Segura, 2018, p. 181).

La competencia desleal dentro del comercio, se genera a través de diversas practicas (entre las cuales se encuentran las monopólicas) se han utilizado en México como estrategia de venta por parte de los competidores, con el objetivo de ganarse la preferencia de los clientes (Ortiz Arellano, 2017).

### **Finiquito**

Remuneración monetaria que el empleador debe entregar al trabajador una vez concluida la relación laboral de trabajo, cabe señalar que a diferencia de la liquidación, este se debe de cubrir cuando se trata de una rescisión de un contrato laboral ya sea por despido injustificado o por retiro justificado (Sofía, 2021).

### **Sub-reporte**

Para efectos de este trabajo se considera sub-reporte a la actividad de registrar a los trabajadores con condiciones diferentes ante las autoridades a las que realmente se tienen en la relación laboral, por ejemplo: registrar con un salario menor al que realmente se está percibiendo.

## **2.1.2 Antecedentes**

Como sucede regularmente con cambios bien recibidos en otros países y que han demostrado tener muy buenos resultados a la hora de su implementación, se



toman como inspiración para intentar recrearlo en otra parte del mundo adaptándolo tanto a sus necesidades como a sus leyes, uno de los casos relacionados con el modelo de seguridad social es el utilizado a finales del siglo XIX en Alemania, el cual fue propuesto por el Canciller Bismarck mientras dicho país realizaba la transición a ser un estado liberal dominante en esa época.

Dicho modelo fue de los primeros en tener un esquema de seguridad social el cual estaba basado en aportaciones tanto por parte de los patrones como de los trabajadores dicho esquema tenía la intención de cubrir a dichos trabajadores contra los accidentes de trabajo, las enfermedades, la invalidez y la vejez.

Muy pronto al ver el buen funcionamiento y aceptación por parte de la población otros países siguieron el ejemplo de Alemania, establecieron sus propios sistemas. Un claro ejemplo es el caso de Inglaterra el cual en el año 1946 estableció un modelo similar el cual dio origen a el Servicio Nacional de Salud (Narro Robles et al., 2010, p. 2).

Durante la primera mitad del siglo XX, varias naciones del continente Europeo realizaron la transición de un manejo de Estado liberal a un Estado de Bienestar social, dicha transición favoreció enormemente a la aceptación de la seguridad social como un derecho básico para la población (Narro Robles et al., 2010, p. 2).

En cuanto a los primeros registros históricos de la seguridad social en México, se remontan a 1904 con la promulgación de la Ley de accidentes de trabajo del Estado de México.

Otra ley relevante que abordaba temas similares fue la Ley sobre accidentes de trabajo de Nuevo León, en vigor en 1906.

Estas leyes establecieron, por primera vez en el país, la responsabilidad de los empleadores de brindar atención a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o fallecimiento relacionados con el desempeño de sus labores (Cámara de Diputados, 2006a).

A pesar de tener dicho manejo en los lugares antes mencionados no existía un reconocimiento explícito en la cual el Estado tuviera responsabilidad de proveer bienestar social a la población ya que dicha responsabilidad en ese entonces recaía principalmente en el ámbito privado y familiar (Cámara de Diputados, 2006a).

Con la entrada en vigor de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), se asumen compromisos referentes a la población en materia de Seguridad social, entre los cuales destaca: garantizar la gratuidad de la educación, la aplicación de medidas sanitarias preventivas, el fomento de creación de sociedades cooperativas para la construcción de viviendas a un costo accesible e higiénicas, entre otros. Se debe resaltar que México fue pionero en la implementación de manera constitucional temas relacionados con la educación, la seguridad social y la vivienda, factores importantes en el bienestar de las personas (Cámara de Diputados, 2006).

En 1943, se promulgó la Ley del Seguro Social (LSS), lo que llevó a la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), convirtiéndose en la institución más importante en materia de salud y seguridad social.

El IMSS proporcionaba una serie de beneficios que incluían cobertura para accidentes laborales y enfermedades profesionales, enfermedades no laborales y maternidad, así como invalidez, vejez y fallecimiento. Estos seguros eran financiados a través de contribuciones compartidas entre el trabajador, el empleador y el Estado (Cámara de Diputados, 2006a).

A pesar de contar con un modelo viable de protección social, a partir de 1970 se comenzó a generar una tendencia a la disminución de la protección social de los trabajadores, a esto se le atribuyen temas como la informalidad o inclusive a las áreas de trabajo dominantes en esos tiempos, hasta la primera década del año 2000 se estima que las altas tasas de empleos no asegurados eran como resultado de las rigideces de la legislación en materia laboral de la época.

Dichas rigideces generaban por lo general altos costos a la hora de la contratación y despido, dichos costos que se veían involucrados fungían como uno

de los principales incentivos de generación de auto empleo y condiciones laborales consideradas como precarias (Vidal & Novell, 2018).

Con el tiempo se fueron viendo más la implementación de dichas prácticas, destacando que en México se generaba a la par el crecimiento poblacional como el de la población ocupada con puestos laborales sin protección o aseguramiento, resaltando que en su momento el gran sector informal era conformado por micro y pequeñas empresas, que a su vez eran las creadoras principales de empleos en su época, en la tabla numero 1 podemos observar la evolución de la población ocupada así como la tasa de informalidad a lo largo de los últimos 3 años.

**Tabla No. 1 resultados sobre ocupación e informalidad ENOE 2023 (Expresada en millones de personas).**

ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO	Diferencias			Mar 2023	Feb 2023	Dic 2022	Feb 2020
	ENOE / INEGI	Mar 2023 vs Feb 2023	Mar 2023 vs Dic 2022				
PEA	0.5	0.9	2.7	60.5	60.0	59.6	57.8
Ocupados	0.7	1.1	3.3	59.0	58.3	57.9	55.7
Desocupados	-0.2	-0.2	-0.6	1.4	1.6	1.6	2.1
% Tasa de desocupación	-0.3	-0.4	-1.2	2.4%	2.7%	2.8%	3.6%
PNEA	-0.1	-0.7	1.2	39.6	39.7	40.2	38.3
Disponibles	0.3	-0.0	-0.2	5.5	5.2	5.5	5.7
No disponibles	-0.4	-0.6	1.4	34.1	34.5	34.7	32.7
Población Ocupada	0.7	1.1	3.3	59.0	58.3	57.9	55.7
No remunerados	0.1	-0.3	0.0	2.2	2.2	2.5	2.2
Subordinados y Remunerados	0.7	1.3	2.6	40.6	39.9	39.3	38.0
Ocupados por Cuenta Propia	-0.2	-0.1	0.4	13.1	13.3	13.2	12.8
Empleadores	0.1	0.2	0.3	3.1	3.0	2.9	2.8
Informalidad	0.1	0.6	1.1	32.5	32.4	31.8	31.4
Formalidad	0.6	0.4	2.2	26.6	26.0	26.1	24.4
% Tasa de informalidad	-0.6	0.0	-1.3	54.9%	55.5%	54.9%	56.2%
Trabajadores que ganan hasta 1 S.M.	0.9	3.3	7.6	20.7	19.7	17.4	13.02
% Trabajadores que ganan hasta 1 S.M.	1.4	5.2	11.8	35.2%	33.8%	30.0%	23.4%

Fuente: INEGI, resultados del ENOE marzo 2023.

Generando de esta forma problemáticas como una notoria desigualdad en las tasas efectivas de contribución entre los contribuyentes y los no contribuyentes, por otra parte relacionados a las afectaciones a largo plazo se estima que dichas prácticas generando que las tasas de contribución necesarias para generar los servicios sean más altas al verse en la necesidad de producir más contribuciones con los contribuyentes existentes (Bailey & Turner, 2001).

Estos efectos son más notorios en modelos con beneficios generosos para la población, dando como resultado beneficios con carencias en la calidad y en la cantidad del servicio que se ofrece.

### **2.1.3 La importancia de la seguridad social**

Desde el punto de vista de la empresa o del empleador, la responsabilidad social en las organizaciones implica proporcionar diversas acciones de apoyo y asistencia para asegurar una buena calidad de vida de los empleados, esto como una manera de reconocer su dedicación y colaboración con la empresa. (Chiavenato, 2009, p. 264).

En la actualidad la seguridad social ha tomado mucha importancia, no solo en el ámbito social si no que este ha demostrado tener impacto en el ámbito empresarial, ya que no solo recaen dichos beneficios a nivel individual en la calidad de vida de las personas, si no que estos se ven reflejados incluso en su productividad en sus tareas que desempeñan día a día, cada vez se está encontrando más importante el respetar dicho derecho (Ayala et al., 2005).

El Instituto Mexicano de Seguridad Social, tiene una gran trascendencia ya que según sus cifras dicho servicios son muy utilizados por la población mexicana teniendo un total de 21,796,280 trabajadores asegurados a marzo 2023, cifras publicadas por la asociación mexicana de capital humano (AMECH).

Algunos expertos en políticas utilizan los términos "impuestos" y "contribuciones" indistintamente para describir los pagos obligatorios de empleados y empleadores que financian los beneficios de seguridad social. Sin embargo, el término "contribuciones" se refiere específicamente a la relación entre los pagos realizados por los empleados o en su nombre y los beneficios que reciben en el futuro. Esta relación se produce cuando tanto los beneficios como las contribuciones se basan en las ganancias del empleado. Las contribuciones otorgan un derecho a un beneficio futuro, mientras que los impuestos financian el funcionamiento general del gobierno y los beneficios que recibe el individuo no dependen de la cantidad de impuestos que paga (Bailey & Turner, 2001).

Sin embargo, según el artículo 2 del Código Fiscal de la Federación (CFF) de México, existen cuatro tipos de contribuciones: impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.

Esto significa que, aunque los impuestos se clasifican como un tipo de contribución, no todas las contribuciones son impuestos (Código fiscal de la federación, 2021, art. 2).

#### **2.1.4 Normatividad**

Basándose en el derecho a la seguridad social, no solo como una política a nivel nacional, sino como un derecho humano reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se ha establecido que el acceso al más alto nivel de salud alcanzable es un derecho fundamental de todas las personas, sin importar su raza, religión, ideología política, condición económica o social (Diaz Salazar, 2013, p. 17).

Por otro lado, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en dicho documento se establece que los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes, adicionalmente se reconoce a la vida como el valor

o el bien máspreciado de todo ser humano, gracias a lo anterior se establece en el Artículo (Art.) 25 lo siguiente:

“1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 25).

Partiendo del derecho interno, en México contamos con la Ley del Seguro Social (LSS) en la cual establece conceptos fundamentales para el tema como es el objetivo de la seguridad social, este lo podemos ubicar en el art. 2.º el cual establece:

El objetivo de la seguridad social es asegurar el derecho a la salud, brindar atención médica, proteger los medios de subsistencia y proporcionar servicios sociales necesarios para el bienestar tanto individual como colectivo. Además, incluye la provisión de una pensión, la cual será garantizada por el Estado en caso de cumplir con los requisitos legales correspondientes (Ley del Seguro Social, 2023, art. 2).

Es relevante destacar el artículo 4 de la Ley, que establece que el Seguro Social es el componente fundamental de la seguridad social, configurado como un servicio público de alcance nacional de acuerdo con esta legislación, sin excluir los sistemas establecidos por otras normativas (Ley del Seguro Social, 2023, art. 4).

Gracias a estos artículos se tiene garantizado el derecho a la salud en México, cabe resaltar que en ambos artículos se trata de otra forma de proteger los derechos humanos que todas las personas gozamos no solo por reglamentos internos.

Una vez analizado los aspectos básicos que garantizan a las personas el acceso y disposición de las prestaciones laborales en México, tenemos el otro aspecto legal que dichos trabajadores pueden optar con el objetivo de rescindir su relación laboral sin responsabilidad para dichos trabajadores por el incumplimiento de dichas prestaciones laborales.

La rescisión sin responsabilidad para la persona trabajadora también conocida como retiro justificado o renuncia voluntaria está regulada por el art. 51 de la LFT el cual establece:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

1. Engañar al trabajador al ofrecerle un empleo sin proporcionarle información veraz sobre las condiciones de trabajo.
2. El empleador, sus familiares o representantes que incurran en conductas deshonestas, actos de violencia, hostigamiento, acoso sexual o maltrato hacia el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos.
3. El empleador, sus familiares o sus empleados que, fuera del entorno laboral, cometan faltas graves de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento, acoso sexual o maltrato que impidan el cumplimiento adecuado de la relación laboral.
4. Reducción del salario por parte del empleador sin justificación.
5. Retraso o falta de pago del salario al trabajador en la fecha o lugar acordados.
6. Daños maliciosos causados por el empleador a las herramientas o utensilios de trabajo del trabajador.

7. Existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia.
8. Negligencia o descuido del empleador que comprometa la seguridad de la empresa o las personas que se encuentren en ella.
9. Requerir al trabajador que realice actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra su dignidad.

Dicho procedimiento es una herramienta muy útil a la hora de contrarrestar malos tratos y practicas realizadas por parte del empleador, ya que gracias a este proceso el empleador tiene la obligación de cubrir dicha renuncia con las condiciones que marca el art. 50 de la LFT en el cual se hace referencia al pago del finiquito al trabajador dándole tratamiento de un despido injustificado (Ley Federal del Trabajo, 2022, art. 52).

### **2.1.5 El sistema de seguridad social en México**

El sistema de seguridad social en México es un conjunto de instituciones, programas y políticas públicas que tienen como objetivo proteger a los ciudadanos y sus familias en caso de necesidades sociales, médicas, laborales, entre otras. El sistema se divide en tres grandes áreas: salud, pensiones y riesgos de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, s.f.).

Con relación a la salud, la Secretaría de Salud es la encargada de coordinar las políticas y programas de atención médica a la población en general (Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México., 2021, art. 25),



mientras que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) proporcionan servicios de salud a sus afiliados, que incluyen a trabajadores en activo, pensionados y sus familiares.

En cuanto a pensiones, existen varias opciones, dependiendo del sector al que pertenece el trabajador. El IMSS y el ISSSTE proporcionan pensiones a sus afiliados, mientras que para aquellos trabajadores que no están afiliados a estos institutos, existe el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), que se administra a través de Afores (Administradoras de Fondos para el Retiro).

Con referencia a los riesgos de trabajo, el IMSS y el ISSSTE también proporcionan protección en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales, mientras que aquellos trabajadores que no están afiliados a estos institutos están cubiertos por el seguro de riesgos de trabajo que proporciona la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Cámara de Diputados, 2006b).

#### **2.1.6 La infracción de reglas o normas como práctica de competencia desleal**

La competencia es uno de los obstáculos con los que nos podemos encontrar día a día al intentar introducirnos a algún sector del mercado, la competencia se resume en una lucha en la cual la recompensa principal es el cliente, generalmente enfocándose en mantener dicha cartera e incluso aumentarla mediante estrategias de marketing a través de medios publicitarios e incluso mediante estrategias administrativas las cuales son determinantes a la hora de determinar el precio al público (precio de venta).

Como en cualquier actividad se deben respetar ciertos lineamientos para considerarse como una actividad leal, con relación a una competencia denominada como leal consiste en posicionamiento de manera responsable (Ríos Manríquez, 2017, p. 162).

Actualmente la competencia comercial por ofrecer un producto de calidad a un precio accesible ha comenzado a generar problemas con relación a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Dicha responsabilidad va desde factores económicos, medioambientales y sociales, de esta forma las acciones que realicen las empresas deberían contemplar las posibles afectaciones a cualquiera de estos campos.

Desafortunadamente, cada vez se usa esta responsabilidad más como un elemento publicitario, dichas prácticas lejos de tener el impacto esperado en la sociedad o el sector afectado, algunas compañías buscan invertir recursos en programas de responsabilidad social, esto con el fin de resarcir dicha problemática, de esta forma aunque dicha compañía contribuyera a la afectación con la que están luchando, gracias al programa financiado se generaría una buena imagen ante los consumidores (Borray & Beltrán, 2015, p. 39).

Malas prácticas como las antes mencionadas dan origen a un seguimiento de los empresarios que no han necesitado de utilizarlas para poder posicionarse en el mercado, desencadenando así un círculo vicioso con el propósito de no quedarse fuera del mercado.

### **2.1.7 Principales causas de la evasión de las aportaciones de seguridad social en México**

Actualmente los principales argumentos u experiencias más usuales que se llegan a encontrar en relación a la evasión de las prestaciones laborales (en los cuales se incluye el pago de las aportaciones correspondiente a las autoridades responsables de prestar dichos beneficios) es debido al incentivo que se puede visualizar a corto plazo tanto por parte de los trabajadores y empleadores es el “ahorro” de dichas prestaciones dando como resultado un incentivo económico para una o ambas partes que se encuentran involucradas en dicha relación laboral.

Partiendo del punto anterior, dan origen a prácticas como el no aseguramiento y el sub-reporte de trabajadores registrados, dichos efectos autores como Juan Carlos Gómez Sabaíni, Oscar Cetrángolo y Dalmiro Morán lo atribuyen en parte al nivel de empleos informales en la región, problema al cual se le destina generalmente una mayor cantidad de políticas públicas para tratar de reducirlo en dichos países.

En el estudio llamado “La evasión contributiva en la protección social de salud y pensiones: Un análisis para la Argentina, Colombia y el Perú”, realizado por los autores antes mencionados en el párrafo anterior, resaltan cuatro puntos los cuales se consideran como las principales afectaciones socioeconómicas por la realización de actividades relacionadas con el incumplimiento de las prestaciones laborales y sus correspondientes contribuciones:

- 1.- La pobre protección social de los trabajadores
- 2.- obstáculos para el desarrollo profesional
- 3.- distorsiones en el mercado de trabajo formal y en los esquemas de financiamiento de la seguridad social y
- 4.- generación de “incentivos perversos” para el cumplimiento de las obligaciones previsionales.

Tomando como referencia los puntos considerados en el estudio anterior México es de los países considerado como uno de los países con más desigualdad económica, gracias a un estudio realizado en 2022 en el cual se buscó determinar la competitividad internacional (ICI) entre las 43 economías más importantes del mundo entre las cuales México formo parte de dicha muestra.

Dando como resultado que México es considerado como un país con un índice de competitividad internacional muy bajo ocupando el lugar número 37 debido a los factores determinantes utilizados para el cálculo, entre los cuales resaltan:

**Tabla No. 2 Sistema de derecho confiable y objetivo.**

	Promedio ICI 2021	Promedio ICI 2022	
	Cifra anterior	Cifra	Promedio
Protección de derechos humanos	-1.24	-1.24	1.28
Cumplimiento de contratos	340.65	340.65	650.22
Índice de Estado de Derecho	-0.66	-0.67	0.7

**Fuente: Índice de Competitividad Internacional 2022, IMCO.**

En la tabla numero 2 podemos apreciar una cifra que se podría considerar como alarmante debido a que en el ámbito de protección de derechos humanos tenemos un índice negativo, el cual representa el bajo nivel de atención que se les toma a estos temas en el país.

Gracias a estas cifras se puede argumentar que México sufre de un problema grave relacionado a la protección de derechos humanos, factor que se podría considerar como determinante en el ámbito de protección social, ya que esta al ser una característica del Estado orientada al apoyo de los derechos humanos como la salud y vivienda, tiene relación a la protección de derechos humanos.

Según los resultados del Índice de Competitividad Internacional 2022 (ICI) publicado por el IMCO, la capacidad de un país para generar, atraer y retener talento e inversión, es decir, su competitividad, se encuentra vinculada con diversos factores, incluyendo una menor desigualdad (Mazari & Carrillo, 2022).

En el ámbito del análisis económico y otras ciencias sociales, la desigualdad se ha consolidado como un tema de gran importancia, tanto como fenómeno social como en términos de políticas públicas para el siglo XXI. De hecho, se ha observado un aumento en la discusión acerca de las desigualdades que reflejan diferencias y divergencias no sólo en términos de ingresos y riqueza, sino también en relación con características personales como el género y la raza. Además, se han señalado las desigualdades relacionadas con la edad o la ubicación geográfica.

En este estudio se resalta una posible relación entre la desigualdad económica y la percepción de la corrupción, señalando que mientras más desigualdad exista en un país, la forma en que su población percibe la corrupción es peor en el sentido de que no realizan actos para corregir dicha corrupción, lo que conlleva con el tiempo a la normalización de conductas perversas tanto en los ámbitos públicos y privados.

### **2.1.8 Actores involucrados**

La falta de pago de las contribuciones de seguridad social es un problema que involucra a tres actores principales: empleadores, empleados y gobierno. El nivel de evasión depende de las actitudes y comportamientos de cada uno, así como de las estructuras de costos y beneficios a las que se enfrentan.

Tanto los empleadores como los empleados tienen motivaciones tanto para cumplir como para evadir sus obligaciones fiscales, y es posible analizar dichas motivaciones de manera separada. Sin embargo, la prevalencia real de la evasión fiscal se ve afectada por la interacción entre los incentivos y las acciones de los empleadores y los empleados, así como por la capacidad del gobierno para hacer cumplir la ley (Bailey & Turner, 2001).

En la mayoría de los sistemas de seguridad social, los empleadores tienen la obligación legal de pagar las contribuciones de seguridad social de sus empleados, y también de retener las contribuciones proporcionales de los salarios de los trabajadores. Esto limita las posibilidades de evasión para aquellos empleados que buscan evitar cumplir con sus obligaciones fiscales. Sin embargo, existen oportunidades para la evasión, como la colusión con los empleadores o el cambio a empleos en los que las contribuciones requeridas son más fáciles de eludir, como trabajos autónomos, informales o por simulación de servicios independientes.

Bajo el esquema de tributación de una persona bajo el régimen de sueldos y salarios, el sub-reporte no solo involucra la evasión de las contribuciones de

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

seguridad social, ya que regularmente dichas estrategias involucran a la par el pago de ISR el cual tiene relación con el salario que se reporta ante las autoridades.

En general, la evasión de contribuciones requiere la colaboración entre empleadores y empleados. A menudo, los intereses de ambos grupos están alineados, ya que la evasión les permite reducir sus costos inmediatos. Sin embargo, dado que los empleadores tienen la responsabilidad legal de realizar los pagos correspondientes o de retener las contribuciones de los empleados, existe el riesgo de generar una posible malversación de dichas contribuciones por parte del empleador.

En general, las razones detrás de la evasión de contribuciones pueden ser divididas en dos categorías: aquellas que afectan la voluntad de los empleados de pagar sus contribuciones y reportar la falta de pago a las autoridades, y aquellas que afectan las motivaciones de los empleadores. Otra consideración importante es la actitud del gobierno hacia la evasión. Para que se produzca la evasión de contribuciones, y más en general para que ocurran violaciones de las leyes laborales, se requieren tres condiciones:

- (a) Los empleados deben preferir no pagar las contribuciones o estar reacios a reportar la falta de pago a las autoridades,
- (b) Los empleadores deben estar motivados a evadir o dar una baja prioridad al pago de las contribuciones en comparación con otros gastos, y
- (c) El gobierno debe tolerar la evasión o no contar con la suficiente capacidad para prevenirla.

### **2.1.9 El impacto de las políticas públicas en la evasión de contribuciones de seguridad social**

Una combinación de tácticas puede resultar altamente efectiva en la disminución de la evasión de contribuciones. Entre las posibles tácticas se

encuentran modificaciones en los incentivos específicos a la estructura de los sistemas de seguridad social, cambios en las actitudes que los empleadores, trabajadores y gobierno tienen hacia el cumplimiento, procedimientos administrativos que mejoren la eficiencia en la recolección de contribuciones o que reduzcan el costo que el cumplimiento implica para los empleadores y trabajadores, y políticas macroeconómicas que creen condiciones económicas más favorables para que los trabajadores y empleadores realicen sus contribuciones respectivas.

La motivación de los trabajadores para evadir el pago de contribuciones de seguridad social varía dependiendo de qué otras contribuciones se les exige, y de su motivación para evitar dichas contribuciones. Dado que la necesidad de atención médica puede ser más urgente que la necesidad de una pensión para muchos trabajadores, vincular los pagos de ambas contribuciones puede reducir la evasión de contribuciones de seguridad social.

Sin embargo, a menudo los beneficios otorgados por la seguridad social se calculan basándose únicamente en las ganancias del trabajador durante un período breve, como los cinco años previos a la jubilación en el caso de México.

Este método de cálculo no incentiva a los trabajadores para que paguen las contribuciones correspondientes con precisión durante años anteriores. Por consiguiente, empleadores y trabajadores pueden colaborar para sub-reportar las ganancias de los trabajadores más jóvenes con el fin de pagar menos contribuciones de seguridad social, y para sobrestimar las ganancias de los trabajadores mayores, de ese modo, obtener mayores beneficios.

Cuando se disponen de registros adecuados, es preferible que los beneficios se basen en las ganancias del trabajador durante un período mayor, esto con el fin de que dicho salario reportado realmente tenga más valor a la hora de recibir dicha prestación.

Otra implementación de políticas que apoyan al sector trabajador con salarios bajos (salario mínimo), es el otorgamiento de incentivos que ayuden a subsidiar dichas contribuciones.

En México, el gobierno otorga una contribución a todos los trabajadores que aportan al sistema de contribución definida obligatoria con el fin de incentivar la participación de aquellos con bajos ingresos. En otros países como Grecia y Japón, el gobierno asume parte de las contribuciones de seguridad social correspondientes al trabajador.

### **Capítulo 3: Metodología**

Para este estudio se optó por utilizar dos bases de datos las cuales cada una fue obtenida por dos instituciones diferentes, una por parte del IMSS (Puestos de trabajo registrados por los patrones en el Instituto Mexicano del Seguro Social y asegurados sin un empleo asociado) y otra por parte de INEGI (Censo de población y vivienda 2020).

Dichas bases de datos fueron seleccionadas debido a que cuentan con la información a detalle de los trabajadores en México, en la cual se puede obtener el salario que se está percibiendo en dicho periodo en que se recopiló la información, lo cual permite adaptar ambas bases de datos a unidades comparables para corroborar de esta forma el posible nivel de sub-reporte que existe en México.

#### **3.1 Puestos de trabajo registrados por los patrones en el Instituto Mexicano del Seguro Social y asegurados sin un empleo asociado**

Para este estudio se utilizaron los datos abiertos generados por el Instituto Mexicano de Seguridad Social llamada “Puestos de trabajo registrados por los patrones en el Instituto Mexicano del Seguro Social y asegurados sin un empleo asociado”, en la cual incluye información sobre los puestos de trabajo registrados por los empleadores, así como el salario base de cotización correspondiente.



Además, se proporciona información sobre los asegurados que no cuentan con un empleo asociado, desglosada por diferentes criterios como la delegación o subdelegación de adscripción, el tipo de empleo (ya sea permanente, eventual, urbano o rural), género, edad, nivel salarial (medido en veces el salario mínimo o UMA), sector económico y tamaño de la empresa.

Es relevante señalar que todas las plataformas de difusión únicamente publican información agregada y no nominativa, como lo estipula el artículo 22 de la Ley del Seguro Social.

Del mismo modo, la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP) establece en sus artículos 113, fracción VI, y 116 que la información entregada al Instituto por los trabajadores, empleadores y terceros se considera reservada y confidencial debido a que su divulgación podría perjudicar seriamente las actividades de recaudación de contribuciones, incluyendo las relacionadas con las aportaciones de seguridad social.

Adicionalmente, el artículo 120 de esta ley prohíbe expresamente al Instituto divulgar dicha información sin el consentimiento expreso del titular de la información correspondiente.

Se utilizaron los datos de las personas que contaran con una relación laboral con un empleador con establecimiento permanente en México, excluyendo de esta forma a las personas que están dadas de alta por medio del régimen voluntario u obligatorio que no cuenten con un empleador.

### **3.1.1 Materiales**

Al ser una base de datos basada en la información proporcionada por los patrones y trabajadores independientes, dicho archivo incluye la información a detalle de todos los empleados dados de alta al momento de la toma de información (se realiza el corte cada cierre de mes).

### **3.2 Censo de población y vivienda 2020**

Con el objetivo de poder generar una comparación entre los ingresos reportados, se utilizó como fuente de datos adicional el “censo de población y vivienda 2020” en su formato de aplicación de cuestionario ampliado.

Dicha base de datos tiene por objetivo generar datos acerca de la dimensión, composición y distribución geográfica de la población, así como de sus características socioeconómicas y culturales más relevantes. Además, se busca obtener información sobre el número de viviendas y sus características, como los materiales de construcción, servicios, equipamiento e instalaciones disponibles, entre otros aspectos relevantes.

La elección de la fecha para la realización del censo de población se basó en consideraciones como la necesidad de minimizar los movimientos de la población y la disponibilidad de las personas en sus hogares.

Por estas razones, se determinó que el mes de marzo era el periodo más propicio para llevar a cabo este proceso en México, ya que en general es una época en la que la mayoría de las personas se encuentran en sus viviendas y los desplazamientos son menores, además de que las condiciones climáticas suelen ser favorables.

En el caso del Censo 2020, se realizó del 2 al 27 de marzo, y se tomó como fecha de referencia de la información el 15 de marzo a las 00:00 horas, tal y como se indica en el artículo 3 del ACUERDO que establece las bases para la coordinación, participación y colaboración en la organización, levantamiento, procesamiento y publicación del Censo de Población y Vivienda 2020.

La información fue recopilada mediante entrevistas directas, utilizando aplicaciones informáticas en dispositivos electrónicos o, en algunos casos,

TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS

cuestionarios en papel. Además, se utilizaron métodos complementarios, como la auto enumeración por internet y la entrevista asistida por teléfono.

El personal del Censo 2020 visitó todas las viviendas para garantizar la cobertura total de la población y contabilizar a todas las personas que residen en ellas. También se llevaron a cabo operativos especiales para la población que vive en viviendas colectivas, para el personal del Servicio Exterior Mexicano y para aquellas personas que no tienen vivienda.

En esta ocasión se utilizaron los datos de las personas que contestaron de manera afirmativa el haber desarrollado actividades laborales bajo un esquema subordinado con un empleador con establecimiento permanente en territorio nacional, excluyendo de esta manera a las personas con ingresos provenientes de ingresos por trabajos independientes.

### **3.2.1 Materiales**

El alcance de este proyecto se extiende a nivel nacional y contempló la totalidad de las viviendas existentes en unas 2.4 millones de manzanas, que se encuentran distribuidas en alrededor de 210,000 localidades habitadas, tanto urbanas como rurales, en los 2,469 municipios de las 32 entidades federativas de México. De esta manera, el Censo logró abarcar los aproximadamente 2 millones de kilómetros cuadrados que conforman el territorio nacional en su totalidad.

### **3.3 Variables**

Como variable estudiada se estudiaron los Salarios Mínimos Promedio a Nivel Estatal (SMPNE).

### **3.4 Métodos**

1.- Se realizó un filtrado de la muestra de la Base de Datos (BD) de INEGI llamada Censo de población y vivienda 2020 con base en los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos, es decir, se realizaron los siguientes procedimientos computacionales en la BD.

#### **Criterios de inclusión/exclusión BD INEGI:**

Si la pregunta 34 (Posición en el trabajo) es 1 (empleada(o) u obrera(o)) 2 (jornalera(o) o peón(a)) o 3 (ayudante con pago) y la pregunta 35 (prestaciones laborales) tiene valor 5 (servicio médico (IMSS, ISSSTE u otro)), se asume que el sujeto entrevistado realiza sus labores en el sector privado bajo un esquema subordinado y este cuenta con el servicio de atención en el IMSS.

2.- Se realizó un filtrado de la muestra de la BD de IMSS llamada Puestos de trabajo registrados por los patrones en el Instituto Mexicano del Seguro Social y asegurados sin un empleo asociado con base en los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos, es decir, se realizaron los siguientes procedimientos computacionales en la BD.

#### **Criterios de inclusión/exclusión BD IMSS:**

Si el apartado de sector económico contaba con algún valor, significa que se trata de un empleado con relación de trabajo subordinada en el sector privado y que dicho trabajador cuenta con el servicio de atención en el IMSS.

En el caso de la base de datos de INEGI se generó una variable dummy con valor 1 si no se tratada de un estado fronterizo y un 0 en el caso contrario, esto con el fin de ajustar los salarios que se perciben en dichas zonas por ley, ya que son distintas al resto de zonas en el país.

3.- Una vez habiendo obtenido dos bases de datos derivadas tanto de Puestos de trabajo registrados por los patrones en el Instituto Mexicano del Seguro Social y asegurados sin un empleo asociado como del Censo de población y vivienda 2020., se procedió a realizar un procedimiento de combinación o también conocida como merge entre ambas bases de datos, obteniendo una base combinada final con 32 observaciones: una por cada estado de la república, así como tres variables: el nombre del estado, el SMPNE estimado derivado de INEGI y el SMPNE censal reportado por el IMSS.

Cabe señalar que para calcular el SMPNE se tuvo que generar una nueva columna tomando en cuenta si este estado se tratada de estados fronterizos o no, esto con el fin de aplicar correctamente la proporción de los salarios reportados con los salarios mínimos en su momento.

Los salarios mínimos utilizados para dicho calculo fueron los siguientes:

- Estado fronterizo \$5,641.02
- Estado no fronterizo \$3,746.71

El cálculo anterior fue el resultado de multiplicar el salario mínimo general nacional (\$123.22 MXN) vigente en el año 2020 para estados no fronterizos y el salario mínimo de la Zona Libre de la Frontera Norte vigente en el año 2020 (\$185.56 MXN) por 30.4 que es el promedio general de días que tiene cada mes, esto con relación al año completo.

En el caso de la BD Puestos de trabajo registrados por los patrones en el Instituto Mexicano del Seguro Social y asegurados sin un empleo asociado ya se encontraba convertida en veces de salarios mínimos, a diferencia del dato generado para INEGI este venia en rangos, por lo tanto no se cuenta con el dato exacto de cuanto es el salario que están percibiendo las personas en dicha BD, por lo tanto se optó por tomar los valores superiores de cada nivel, esto con el objetivo de realizar la prueba de forma más robusta.

4.- Se calculó la media de la variable "SMPNE\_IMSS", obteniendo un valor de 4.45 SMPNEs. Este valor no requiere estimar intervalos de confianza, ya que no tiene incertidumbre al tratarse de una base de datos que cubre toda la población estudiada en lugar de solo una muestra.

5.- Se calculó la media de la variable "SMPNE\_INEGI", obteniendo un valor de 2.29 (IC = 2.17, 2.41) SMPNEs.

6.- Con este producto, se llevó a cabo una prueba t para una muestra de una sola cola para poner a prueba la hipótesis nula, que propone que el SMPNE reportado por el IMSS no es inferior al SMPNE calculado a partir de los datos de INEGI.

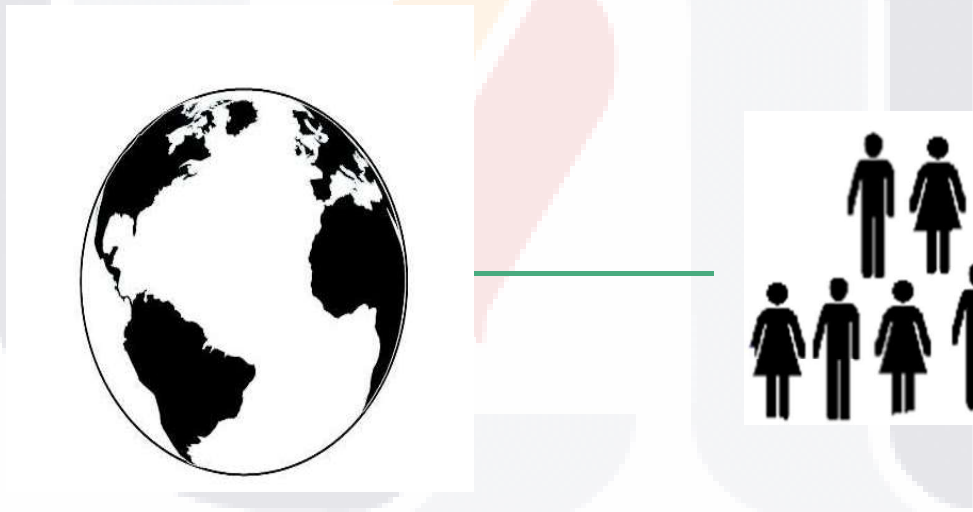
La prueba t es una de las técnicas más comunes utilizadas en estadística para probar hipótesis.

Su objetivo es determinar si hay una diferencia significativa entre la media de una muestra y la media de una población, o si existen diferencias estadísticamente significativas entre dos medias de muestras diferentes.

En este estudio se utilizó la prueba T de una muestra, esto debido a que solo se cuenta con la muestra por parte del INEGI en su BD ya que por parte de la BD del IMSS esta cuanta con información censal.

La prueba t de una muestra se emplea para determinar si existe una diferencia estadísticamente significativa entre la media de una muestra y un valor predeterminado. En otras palabras, busca responder a la pregunta: ¿Hay evidencia suficiente para afirmar que la media de la muestra difiere de manera significativa del valor fijado? Este valor fijado puede representar, por ejemplo, el porcentaje de población restante o un objetivo de calidad que se desea alcanzar.

**Figura No. 1 Representación prueba T de una muestra.**



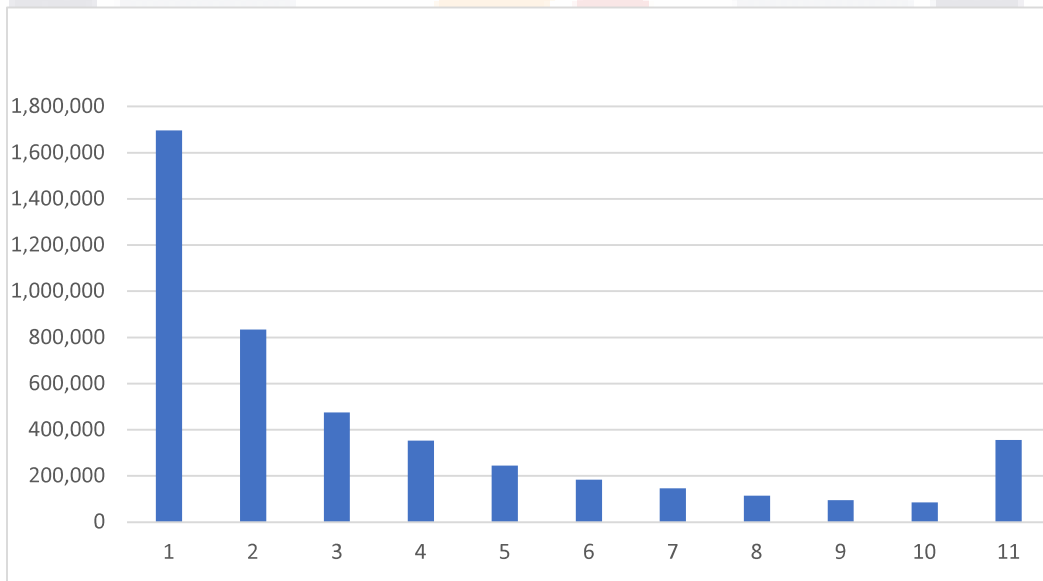
Fuente: elaboración propia.

## Capítulo 4 resultados

### Análisis de datos

Adicional a lo anterior, gracias a la información obtenida de las BD tanto de INEGI como del IMSS se obtuvieron los siguientes datos relacionados a la población analizada que resultan ser relevantes para el estudio, ya que pueden dar posibles explicaciones al comportamiento antes señalado.

**Figura No. 2 salario de los trabajadores registrados.**



Fuente: elaboración propia.

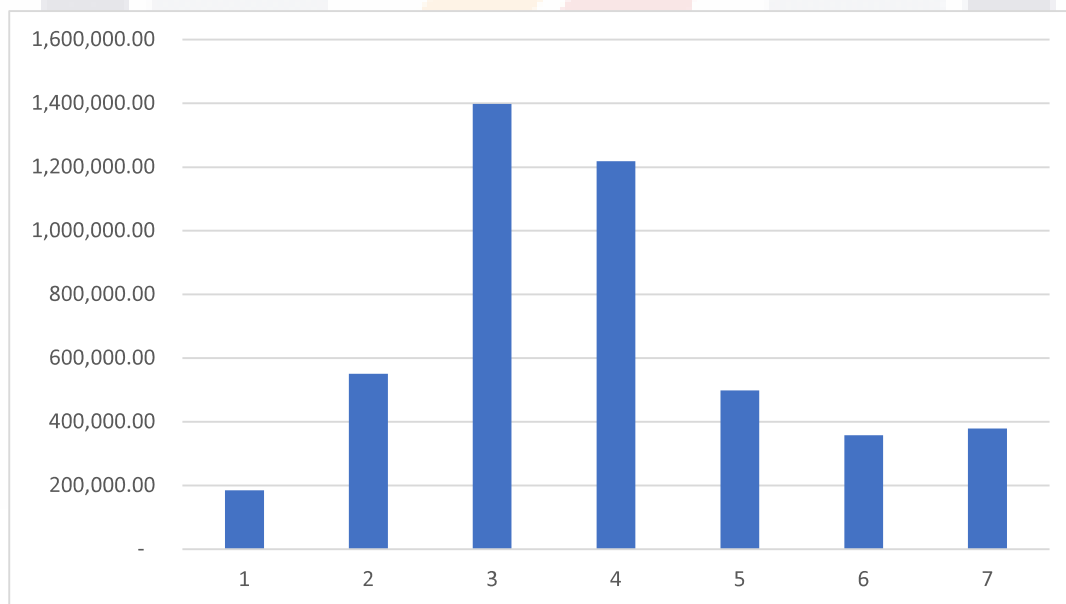


**Tabla No. 3 salario de los trabajadores registrados.**

	Rango salarial	No. De personas registradas	%
1	2 veces el salario mínimo	1,697,352	37.00%
2	3 veces el salario mínimo	834,225	18.20%
3	4 veces el salario mínimo	475,717	10.40%
4	5 veces el salario mínimo	353,073	7.70%
5	6 veces el salario mínimo	244,833	5.30%
6	7 veces el salario mínimo	184,391	4.00%
7	8 veces el salario mínimo	146,771	3.20%
8	9 veces el salario mínimo	115,325	2.50%
9	10 veces el salario mínimo	95,373	2.10%
10	18 veces el salario mínimo	85,312	1.90%
11	otros	356,035	7.80%

Fuente: elaboración propia.

**Figura No. 3 de trabajadores asegurados según el tamaño del patrón.**



Fuente: elaboración propia.

**Tabla No. 4 Número de trabajadores asegurados según el tamaño del patrón.**

	Tamaño del patrón	No. De personas registradas	%
1	Con un puesto de trabajo	184,774.00	4.00%
2	con 2 y hasta 5 puestos de trabajo	551,297.00	12.00%
3	con 6 y hasta 50 puestos de trabajo	1,398,769.00	30.50%
4	con 51 y hasta 250 puestos de trabajo	1,218,309.00	26.60%
5	con 251 y hasta 500 puestos de trabajo	498,140.00	10.90%
6	con 501 y hasta 1,000 puestos de trabajo	358,099.00	7.80%
7	con más de 1,000 puestos de trabajo	379,019.00	8.30%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 4 se pueden apreciar la cantidad de trabajadores de nuestra muestra registrados según el tamaño de dicha empresa o por equivalencia patrón que ha registrado a dichos trabajadores, para una clasificación más clara se puede utilizar los criterios de estratificación de empresas micro, pequeñas y medianas, publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la cual propone la siguiente clasificación (ACUERDO de estratificación de empresas micro, pequeñas y medianas, 1993).

**Tabla No. 5 clasificación del tamaño de las empresas.**

TAMAÑO	SECTOR		
	CLASIFICACION POR NUMERO DE EMPLEADOS		
	INDUSTRIA	COMERCIO	SERVICIOS
MICROEMPRESA	0-30	0-5	0-20
PEQUEÑA EMPRESA	31-100	06-20	21-50
MEDIANA EMPRESA	101-500	21-100	51-100
GRAN EMPRESA	501 EN ADELANTE	101 EN ADELANTE	101 EN ADELANTE

Fuente: ACUERDO de estratificación de empresas micro, pequeñas y medianas 1993, DOF.

## **Análisis estadístico**

Se realizó una prueba estadística de una muestra utilizando el método de prueba t de una muestra (t-test) para comparar las medias de las variables ' SMPNE\_INEGI ' y ' SMPNE\_IMSS ' en la base de datos final.

Los resultados revelaron un valor de t de -36.92 con 31 grados de libertad (df), con un valor p de 1, lo que sugiere una que no tenemos suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula.

Con base en estos resultados, se puede concluir que no hay evidencia estadística para afirmar que la variable 'mean\_sm\_inegi' tiene una media mayor a 4.45 en la población de estudio."

## **Trabajo de campo**

Con la finalidad de detectar las posibles causas del sub-reporte, se realizaron entrevistas a profundidad orientadas tanto para trabajadores como para empleadores del sector privado en México.

Para cumplir con dicho objetivo se desarrolló un cuestionario base con el fin de ser una guía a la hora de estar generando dicha información, cada entrevista fue realizada con un límite de 60 minutos, con el objetivo de no generar sentimientos de cansancio por parte de los entrevistados.

Las personas entrevistadas fueron trabajadores y empleadores del sector privado, dicha condición se verificó con anterioridad a la realización de la entrevista.

Se optó por este método en la recolección de datos gracias a la información que se buscaba generar y la adaptabilidad que se puede tener a la hora de realizar la entrevista con cada persona entrevistada.

El cuestionario implementado fue el siguiente:

## Encuesta trabajadores

1. ¿Conoce sus derechos como trabajador?
2. ¿Cuáles conoce? (en caso de contestar afirmativamente)
3. ¿Usted considera como “normal” el hecho de que los trabajos no profesionales no ofrezcan alguna prestación?
4. ¿Qué prestación es la que considera que es la menos ofrecida por los empleadores en México?
5. ¿A lo largo de su vida laboral le han ofrecido algún incentivo a cambio de ceder algún derecho o prestación laboral?
6. ¿En qué consistía dicho incentivo? (en caso de contestar afirmativamente)
7. ¿Qué prácticas de abuso laboral se ha encontrado a la hora de buscar o laborar en algún empleo?
8. ¿Usted conoce en que consiste el sub-reporte de cuotas obrero/patronales?
9. ¿Usted ha sido víctima de dicha práctica o conoce a alguien laborando bajo dicha práctica?
10. ¿Conoce las consecuencias del sub-reporte?

## Encuesta empleadores

1. ¿Conoce los derechos de los trabajadores?
2. ¿Cuáles conoce? (en caso de contestar afirmativamente)
3. ¿Usted considera como “normal” el hecho de que los trabajos no profesionales no ofrezcan alguna prestación?
4. ¿Qué prestación es la que considera que es la menos ofrecida por los empleadores en México?
5. ¿A lo largo de su vida laboral le han ofrecido algún incentivo a cambio de ceder algún derecho o prestación laboral?
6. ¿En qué consistía dicho incentivo? (en caso de contestar afirmativamente)
7. ¿Qué prácticas de abuso laboral se ha encontrado a la hora de buscar algún empleo?
8. ¿Usted ha considerado el aplicar alguna “estrategia” para ahorrar dinero con relación al pago de alguna prestación?
9. ¿Cuál fue el origen de dicha “estrategia”? (en caso de contestar afirmativamente)

Los cuestionarios anteriormente mostrados solo fueron las preguntas base a la hora de realizar dichas entrevistas, complementando con preguntas de acuerdo con el ritmo de la conversación y a los conocimientos y experiencias de cada persona entrevistada con la finalidad de obtener mejor información y de forma más completa.

Gracias a la implementación de dichas entrevistas se observa lo siguiente:

### **Entrevistas a trabajadores**

- Con relación a las dos primeras preguntas, las personas encuestadas que afirmaban conocer sus derechos como trabajadores, en su mayoría conocía la gran mayoría de estas, sin embargo, cuando se les preguntaba en que proporción o si conocían cuanto era lo mínimo de ley se desconocía, algunos inclusive estaban percibiendo prestaciones inferiores, se atribuye que es debido al desconocimiento de dichas cantidades o proporciones.
- A la hora de realizar la pregunta 3, en su mayoría argumentaron que es muy poco común en trabajos como encargados de limpieza, encargado de mostrador en tiendas pequeñas, meseros, entre otros, ya que en su mayoría el sueldo de por si era considerablemente bajo y en su mayoría consideraban que no contaban con el apoyo suficiente para poder exigir sus derechos.
- Otro punto importante que destacar es que, en comunidades pequeñas, se resaltaba constantemente que en los supuestos de que las personas exigieran sus derechos, en la mayoría de los casos, estos quedaban excluidos o fichados por lo tanto les generaba dificultad para conseguir un trabajo nuevo. Esto generando un miedo a la hora de querer exigir sus derechos por el hecho de conocer las posibles consecuencias de dicho acto.

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- La pregunta 4 dio como resultado que tanto el reparto de utilidades, como las indemnizaciones por despido injustificado eran las prestaciones menos dadas por los empleadores, ya que se comenta que en algunos casos siempre se buscaba generar complicaciones para orientar a los trabajadores a renunciar por cuenta propia o inclusive estos habían firmado su renuncia desde el día en que fueron contratados. Por otro lado, al desconocer el procedimiento correspondiente al reparto de utilidades y al no contar con información suficiente por parte de la empresa los trabajadores desconocían si realmente les correspondía alguna cantidad en específico o simplemente se limitaban a recibir lo que raramente se les llegaba a otorgar.
  - Con relación a la pregunta 5, en su gran mayoría afirmo haber recibido ofertas monetarias a cambio de ceder uno o varios derechos como trabajador, estos van desde el pago de las vacaciones con el fin de que el trabajador no las tomara, el no recibir seguridad social e incluso a no estar contratado de manera oficial con el fin de evitar el pago tanto de impuesto sobre la renta (ISR) como las cuotas obrero/patronales y de esta forma recibir de un poco más de dinero.
  - Pasando a la pregunta 7, se destacan principalmente falta de pago en horas extra de trabajo, el no otorgamiento de seguridad social, la contratación por medio de asimilados a salarios o mediante simulación de servicios profesionales independientes (estos con el fin de ocultar o deslindarse de las responsabilidades de las relaciones laborales).
  - En los resultados de la realización de la pregunta 8, las personas entrevistadas en su mayoría desconocían el termino, sin embargo, a la hora de ejemplificar el acto comentaban que conocían dicha práctica, la cual entrando en la pregunta 9, en su totalidad afirmo conocer a alguien que se encuentra laborando bajo un esquema de sub-reporte e incluso en su

mayoría confirma el haber estado en algún momento de su vida laboral bajo ese supuesto.

- Para finalizar con la pregunta 10, en su mayoría no consideraban como muy graves las afectaciones derivadas de las practicas del sub-reporte, ya que en su mayoría de los entrevistados, comentaban tener conocimiento de que las pensiones si bien son importantes a la hora de planificar tu retiro, con el modelo actual no eran muy atractivas, mientras que por el tema de vivienda hubo argumentos muy similares al anterior, ya que muchos consideraban al financiamiento de los créditos INFONAVIT bastantes costosos y con deudas que comentaban llegaban a ser de por vida por viviendas considerablemente pequeñas.
- Con relación a las preguntas y comentarios adicionales al cuestionario se resaltó que si bien el hecho de no contar con servicio médico es cada vez más alarmante para la población, miedo que se cree fue derivado como consecuencia de la pandemia que se vivió recientemente, las personas entrevistadas argumentaba que no consideraban el tema del sub-reporte como una afectación grave hacia ellos, ya que el salario reportado no influye en la obtención del servicio médico y las prestaciones en las que directamente si influyen dicha información, no son consideradas como relevantes para la época actual.
- Otro punto relevante es la falta de sentimiento de protección por parte de los trabajadores ya que, si bien muchos coincidían que la ley federal del trabajo e incluso la constitución defiende los derechos de los trabajadores, comentan que el hecho de exigir ese respeto por lo mínimo de ley son conflictos que se espera solo termine en los siguientes escenarios: los trabajadores terminan desistiendo por lo tardado y complicado que se pueden volver los



procedimientos administrativos o terminan aceptando una parte pequeña de lo que realmente les corresponde por falta de asesoría en el área.

## Entrevistas a empleadores

- En comparación con los trabajadores, los empleadores comprobaron su conocimiento a detalle de las prestaciones de ley, así como sus montos y porcentajes de cada prestación, si bien en la mayoría comentaron no estar completamente seguros de los montos, pero dieron un aproximado cercano a los actuales.
- Con relación a la pregunta 3, ellos argumentaron que todo trabajador es importante ya que sus funciones son necesarias para un buen funcionamiento en las empresas por lo que ellos consideraban que no era buenas ese tipo de prácticas pero que en puestos enfocados más a un oficio era muy normal ver ese tipo de prácticas por la facilidad con se pueden conseguir personal para desempeñar esas funciones.
- La pregunta 4 arrojó que en la opinión de los empleadores es muy común que no se otorgue el seguro social, ya que mencionan que es algo que los trabajadores no le toman tanta importancia como a otros incentivos más enfocados al beneficio directo, como pueden ser las vacaciones o el aguinaldo.
- Referente a las respuestas a la pregunta 5, se argumentó que en su momento mientras desempeñaban labores como empleados era muy común que no se les respetaran algunos derechos como el acceso a la seguridad social, sin embargo, en su mayoría estos no se los compensaban mediante algún

incentivo monetario, resaltando que dichos trabajos eran desempeñando un puesto de tipo oficio para el empleador.

- Entrando en los temas que abarca la pregunta 8 y 9 (las cuales eran exclusivas para empleadores), se encontró que todos habían escuchado hablar sobre la “estrategia” de sub-reportar a sus trabajadores, sin embargo, los empleadores entrevistados argumentaron que no quisieran recurrir a actividades de riesgo que les puedan generar problemas grandes a futuro.
- Por otra parte, se encontró que recurrentemente dichas “estrategias” se originaban mediante rumores o comentarios de otros empleadores que recurrían a dichas “estrategias”, e incluso se buscaba asesoría externa para ahorrar en costos e incluso uno de sus principales argumentos era que de esta forma se beneficiaban ambas partes y no salía nadie disgustado, por ende, era complicado que se genere alguna repercusión en un plazo considerablemente grande.
- Si bien en la totalidad de los empleadores participantes se identificó que no estaban interesados por dichas estrategias, estos comentaban que cada vez se están implementando más y más las practicas por sus resultados a la hora de buscar el ahorro en la parte del capital humano, lo que dificulta que negocios enfocados en seguir la normatividad al pie de la letra sean cada vez menos competitivos a la hora de ofrecer sus productos y/o servicios al público.

Los puntos comentados anteriormente es un resumen de la información recopilada por las personas entrevistadas, en dichos puntos se buscó resaltar los puntos considerados con mayor relevancia, tomando en cuenta la frecuencia con que se comentaban dichos temas entre las diferentes personas.

## **Capítulo 5 discusión de resultados**

Luego de analizar los datos anteriormente presentados y gracias a la recolección de datos por parte de las entrevistas a profundidad se ha optado por dividir en tres apartados los resultados, esto con el objetivo de catalogar de manera más adecuada los resultados y las relaciones encontradas entre la teoría y los datos obtenidos.

### **Implicaciones por parte de los empleados**

Con relación al sector trabajador se identificó que en su mayoría los trabajadores reportan ante INEGI salarios inferiores a los que realmente se están percibiendo, si relacionamos esto con los datos anteriormente mostrados en relación con la protección de los derechos de los trabajadores, existen tendencias inclusive de desconfianza a las autoridades.

Estos casos son comunes más en poblaciones pequeñas ya que como se señaló en numerosas ocasiones durante las entrevistas, no es extraño que un trabajador que exige sus derechos y el respeto de ellos termina siendo marginado por dichos comportamientos, terminando ser un ejemplo negativo para la población sobre las consecuencias de promover dichos actos.

Dichos puntos pueden ser considerados como motivos por los cuales los trabajadores modifican la información generada ante los encuestadores, aunque no se descarta del posible desconocimiento de la información con exactitud e inclusive se puede atribuir a un mal diseño de la encuesta y capacitación para las personas responsables de la recopilación de información.

Hay que señalar que no necesariamente solo se identificaron puntos negativos para los trabajadores, ya que se identificó que cada vez es más notoria la

importancia de las prestaciones laborales, sobre todo el hecho de contar con seguridad social (lo cual va de la mano con el hecho de estar registrado debidamente ante el IMSS).

Gracias a esta tendencia se puede generarse un cambio adecuado a la población más fácilmente ya que poco a poco estos temas están tomando la relevancia que se merecen, lo cual quedaría inclusive realizar un análisis a detalle orientado a las normas aplicadas actualmente, ya que si bien tenemos un sistema que es en su mayoría orientado a la protección de los trabajadores ante tratos considerados como abusos por parte de los empleadores, no necesariamente es complicado persuadir con ciertos incentivos a la parte trabajadora para llegar a un acuerdo al momento de realizar actividades perversas.

### **Implicaciones por parte de los empleadores**

Con relación a los resultados por parte de los empleadores, si bien este tema es complicado estudiar una opinión honesta sobre la aplicación de malas prácticas y en este caso el hecho de estar involucrado en evasión de impuestos, se han identificado puntos importantes que los empleadores toman en cuenta a la hora de realizar actividades como el sub-reporte de sus trabajadores con salarios inferiores a los que realmente están percibiendo.

Principalmente se resalta que dicha “estrategia” es muy conocida en el ambiente de los empleadores como tema recurrente al intentar encontrar métodos de ahorro por parte del factor de mano de obra que toda empresa llega a necesitar.

Si bien, se comentó en las entrevistas que estas estrategias son muy utilizadas más en las grandes empresas en donde se puede ver un beneficio más notorio por el volumen de la mano de obra.

Se argumenta que no es muy complicado incentivar a los empleados a en la aceptación de implementación del sub-reporte de su salario ante las autoridades, ya que en su mayoría prefieren un beneficio de forma más inmediata que a largo plazo.

Dicho problema no solamente puede resultar alarmante para el gobierno ya que si bien es responsabilidad principal de los empleadores el apegarse a la ley a la hora de enterar las cuotas obrero/patronales, la falta de incentivos por parte de los empleados y el sistema de justicia que si bien no se podría considerar como malo, puede ser muy lento y en ocasiones fácilmente negociable en ciertas ocasiones, provocando que el problema no pueda solucionarse de una forma adecuada sin antes cubrir estos aspectos.

Otro punto por recalcar sobre la implementación del sub-reporte es que en muchas ocasiones los asesores venden este tipo de prácticas como “estrategias” para reducir costos, por lo cual este tema se vuelve atractivo más cuando se busca reducir costos a la hora de producir u ofrecer sus servicios al público.

La popularización de dicha práctica en el ambiente de los asesores y empleadores es alarmante ya que da partida a un tipo de circulo vicioso ya que las empresas que no realicen estas prácticas por el hecho de buscar ser más competitivos en su sector de mercado se ven tentados a recurrir de dichas prácticas para poder seguir ofreciendo sus productos y servicios.

Con referencia a los resultados del análisis de datos, el comportamiento relacionado a que el promedio de los sueldos en el IMSS sea mayor a los reportados por los trabajadores, esto puede verse reflejado en los sueldos elevados en su mayoría registrados en los últimos años en la vida laboral del trabajador con el fin de mejorar el monto que recibirá dicho trabajador al momento de retirarse.

Esto más que señalar como responsables principales tanto a los trabajadores como a los empleadores para la implementación de dicha práctica, esto se puede atribuir más al desarrollo de las políticas aplicables que si bien en su momento de creación posiblemente no se anticipó a estas posibles causas.

Este problema no solo es exclusivo de México, ya que como se puede observar en su mayoría de sistemas políticos son variaciones de países vecinos los cuales reportan una buena recepción a la hora de aplicarle dichas normas, este proceso de determinación de la pensión por retiro de los trabajadores basado en sus últimos años de vida laboral es muy utilizado en países Latinoamericanos, provocando así una posible problemática aún más grande.

### **Implicaciones por parte de gobierno**

Con relación al sector gubernamental existe mucha desconfianza por parte de la mayoría de los habitantes del país con relación a la protección de los derechos humanos ante problemáticas como la protección de sus derechos laborales.

Se identifico que dicha desconfianza juega un papel importante en pueblos pequeños ya que, en lugar de obtener el apoyo de las autoridades competentes de manera adecuada y eficaz, estos procesos pueden ser muy tardados y sobre todo el miedo de los trabajadores a ser considerados como problemáticos en estos temas por los empleadores de dicho lugar repercute enormemente a la hora de tomar dicha decisión de exigir dichos derechos.

Con relación a las políticas implementadas hoy en día, como anteriormente se menciona, existen los supuestos en donde los trabajadores estiman no tener un incentivo real a la hora de considerar incentivo más inmediato.

Esto puede ser atribuible al bajo nivel de interés de los trabajadores por las pensiones (tema que en la actualidad no son muy prometedoras para las nuevas personas que se están adentrando en el ambiente laboral), como en el bajo incentivo que se puede tener para la obtención de viviendas por parte de créditos por parte del INFONAVIT.

Si analizamos la relación entre dichas prestaciones que, si bien la pensión está determinada por los últimos años de vida laboral de los trabajadores contra los créditos de vivienda que para estos cuentan desde el inicio de la vida laboral de los trabajadores, ¿porque aun así dichos créditos hipotecarios no se podrían considerar como incentivo para los trabajadores de estar debidamente registrados?

Esto puede ser atribuible a que realmente dichos créditos tienen fama de en su mayoría de los casos ser considerados de por vida, lo cual no es muy motivador saber que adicional a lo anterior recurrentemente para acceder a créditos que puedan cubrir una vivienda de tamaño mediano los requisitos y el tiempo que se tiene que esperar pueden ser muy altos.

Por otro lado, el sistema de seguridad social que se maneja actualmente si bien es un esquema proporcional y equitativo, en relación de que las aportaciones de dichos derechohabientes para recibir los mismos tratos de las personas que están tributando con una mayor aportación.

Este sistema cuenta con carencias notables en el servicio, esto debido tanto a las prácticas como el sub-reporte, la sub-contratación y la simulación de servicios profesionales, que provocan una evasión considerable de contribuciones por ende dicha carencia de recursos económicos es vista directamente en la calidad del servicio y en su cantidad que están disponibles al público en general.

Si bien con relación al análisis de datos arrojo que el IMSS cuenta con registros superiores de salarios a los que reporta el INEGI, esto no necesariamente quiere decir que temas como el sub-reporte no se están implementando con tanta frecuencia como se argumenta a lo largo de este trabajo de investigación.

Ya que actualmente la mayoría de la población las personas que desempeñan labores subordinadas en México pueden afirmar conocer e incluso haber sufrido en una o varias ocasiones de dichas prácticas a lo largo de su vida laboral.

## Capítulo 6 conclusiones

En conclusión, este estudio si bien los resultados no fueron los que se teorizaban, no se cuenta con información suficiente para poder afirmar que el efecto es realmente el contrario.

En otras palabras, se necesita indagar en nuevas fuentes de información más completas y adecuadas para poder dar una opinión con evidencia que sostenga dicha hipótesis de una manera sólida.

Adicional a lo anterior, se dio a conocer de una forma más específica sobre los temas más recurrentes a la hora de implementar las actividades como el sub-reporte.

Señalando que dicha práctica es derivada de una serie de fenómenos tanto sociales como políticos, orientados por muchos factores, en los pueblos pequeños van más encaminados a la falta de apoyo por parte de las autoridades, lo cual la normalización de dichas actividades es muy común al punto de volverse una costumbre en dichos pueblos.

Por otro lado en los lugares más desarrollados, más que una forma de abuso por parte de los empleadores, se llega a ver más como un beneficio a la hora de aceptar dicho sub-reporte, ya que si bien los sistemas y prestaciones relacionados al salario reportado se podrían considerar completos, las normas que determinan dichos montos no necesariamente son muy llamativos e incluso se podría considerar como las modificaciones de ciertas formas de determinar dichos beneficios, esto con el objetivo de que realmente se incentive la exigibilidad de los derechos laborales.

Gracias a la realización de este estudio podemos determinar que, para poder realizar algún cambio significativo en materia laboral, no solo bastara con informar a la población sobre el problema que realmente dichas prácticas están generando, tanto a nivel de forzar a las nuevas empresas a recurrir a prácticas que se



consideran como competencia desleal, hasta el afectar el sistema de seguridad social por los recursos que dicho programa no está recibiendo pero que sin embargo está obligado a brindar dichos servicios con lo poco que se llega a tener.

### **Limitaciones del estudio**

Cabe señalar que, en la realización de los análisis de datos y el desarrollo de la metodología, se detectaron las siguientes limitaciones del estudio:

#### **Base de datos INEGI**

- ❖ El cómo los encuestadores recabaron la información del apartado ingreso, ya que este no incluye una forma de conocer si dicho ingreso corresponde solamente a una fuente laboral o a un conjunto de ellas.
- ❖ No se puede identificar directamente a las personas que desempeñen actividades laborales en las instituciones de gobierno (servidores públicos).
- ❖ Incongruencia en algunas encuestas, ya que en algunos se encontraban con jornadas de trabajo y un ingreso percibido igual a \$0.00, dichas personas afirmaban contar con el servicio IMSS derivada de dicha relación laboral. A estos casos se atribuye una falta de capacitación por parte de los encuestadores o deformación de la información por parte de los sujetos entrevistados.

## **Base de datos IMSS**

- ❖ No se conoce de forma exacta si las jornadas laborales son jornadas reducidas o completas derivado de falta de información en los datos.
- ❖ Se desconoce el criterio por parte del IMSS a la hora el rango salarial mensual, ya sea mediante el promedio mensual (30.4) o si se utilizan meses completos para determinar el rango salarial.

## **Trabajo de campo**

- ❖ Al tratarse de temas delicados de opinión, las personas solo accedieron a ser entrevistados de forma anónima (tanto trabajadores como empleadores).
- ❖ Derivado al punto anterior los empleadores que cumplían con las condiciones de ley lo más fiel mente eran los interesados, mientras que por otra parte se sospecha que los empleadores que utilizaban métodos como el sub-reporte directamente se negaban a participar, esto se infiere en consecuencia de los comentarios de sus trabajadores.
- ❖ Debido que se contaba con recursos y tiempo limitados la búsqueda de personas entrevistadas fue limitada al estado de Aguascalientes.

## **Nuevos estudios**

Si bien este estudio nos brinda un panorama completo de todas las implicaciones y factores que se encuentran detrás de la aplicación de prácticas

maliciosas ya sea mediante prácticas de abuso por parte de los empleadores, hasta prácticas que incluyen una negociación con el fin de tener prácticas en donde tanto el empleador como el trabajador reciben algún incentivo por realizar dichas prácticas.

Gracias a la información recopilada en este estudio, podemos especular posibles estudios que pueden surgir como puede ser el desarrollo de alguna actualización de políticas públicas en materia laboral enfocada en promover el cumplimiento adecuado de las aportaciones de seguridad social mediante la mejora de los programas ya existentes.

Inclusive una forma adecuada de tratar los temas en pequeñas comunidades, las cuales por la información recopilada se estima que son las más propensas a tener más problemas a la hora de buscar justicia laboral.

Otro posible estudio que sería de gran relevancia sería el buscar un método alternativo al realizado en este estudio, con relación a identificar la frecuencia con mayor exactitud de la realización de dichas prácticas maliciosas como puede ser el sub-reporte.

## Referencias bibliográficas

- ACUERDO de estratificación de empresas micro, pequeñas y medianas, (1993).  
[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=4946386](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=4946386)
- Ayala, L., Delgado, M. J., & Álvarez, I. (2005). *Protección social y productividad. Presupuesto y Gasto Público* (Vol. 39). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/39\_Proteccion.pdf
- Bailey, C., & Turner, J. (2001). Strategies to Reduce Contribution Evasion in Social Security Financing. *World Development*, 29(2), 385–393.  
[https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(00\)00100-5](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(00)00100-5)
- Borray, D. A. P., & Beltrán, J. A. M. (2015). Responsabilidad social y competencia desleal entre las grandes superficies y sus proveedores. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 66, Article 66.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/26126>
- Cámara de Diputados. (2006a, febrero 17). *Seguridad Social “Antecedentes”*.  
[http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/Cesop/Comisiones/2\\_social.htm](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/2_social.htm)
- Cámara de Diputados. (2006b, febrero 17). *Seguridad Social “Políticas públicas y gestión gubernamental de la administración vigente”*.  
[http://archivos.diputados.gob.mx/Centros\\_Estudio/Cesop/Comisiones/3\\_social.htm#\[Citar%20como\]](http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/3_social.htm#[Citar%20como])
- Chiavenato, I. (2009). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS El capital humano de las organizaciones* (Novena edición). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\_de\_recursos\_humanos\_-\_chiavenato.pdf
- Código fiscal de la federación, (2021).  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cff.htm>

- Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Dessler, G. (2009). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (DECIMOPRIMERA)*. PEARSON EDUCACIÓN. [https://www.academia.edu/34933506/2009\\_ADMINISTRACION\\_recursos\\_humanos\\_pdf](https://www.academia.edu/34933506/2009_ADMINISTRACION_recursos_humanos_pdf)
- Díaz Salazar, P. M. (2013). *Las prestaciones sociales en el marco de la seguridad social como derecho humano. Importancia, inconsistencias y perspectivas*. [Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo]. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/bitstream/handle/DGB\\_UMICH/512/FDCS-M-2013-0154.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/bitstream/handle/DGB_UMICH/512/FDCS-M-2013-0154.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2022). *Introducción*. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20142015/04-introduccion.pdf>
- Ley del Seguro Social, (2023). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss.htm>
- Ley Federal del Trabajo, (2022). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México., (2021). [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://normas.cndh.org.mx/Documentos/Estado%20de%20M%C3%A9xico/Ley\\_OAP\\_EdoMex.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://normas.cndh.org.mx/Documentos/Estado%20de%20M%C3%A9xico/Ley_OAP_EdoMex.pdf)
- Libro de psicología. (2020, septiembre 30). *Psicología Social: Normalización*. <https://librodepsicologia.catedrauno.com/psicologia-social-normalizacion/>
- López Arellano, O., & López Moreno, S. (2015). *Derecho a la Salud en México (Primera)*. D.R. © Universidad Autónoma Metropolitana. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/tablas/r39646.pdf>
- Mazari, I., & Carrillo, J. (2022, septiembre 22). *Competitividad y desigualdad*. <https://imco.org.mx/competitividad-y-desigualdad/>

- Mier, J., & Segura, C. (2018). *La vigencia del Código de Comercio de 1890* (Primera). DR © 2018. Universidad Nacional Autónoma de México. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4741/15.pdf
- Müller, J. (2020). *Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador.* chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/67219/J%20MULLER%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Narro Robles, J., Moctezuma Navarro, D., & Orozco Hernández, L. (2010). Hacia un nuevo modelo de seguridad social. *Economía UNAM*, 7(20), 7–33. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-952X2010000200001](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2010000200001)
- Ortiz Arellano, A. R. (2017). *La competencia desleal en el comercio. Un abuso del derecho constitucional del competidor.* [http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB\\_UMICH/791](http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB_UMICH/791)
- Paredes Silva, S. P., & Mamani Galindo, E. (2017). *Nivel de cumplimiento de los beneficios sociales de los trabajadores del régimen de la actividad privada de la Municipalidad Distrital de Sachaca 2016.* chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3783/Ripasisp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos Manríquez, M. (2017). Comportamiento Ético De Las Pequeñas Empresa. Un Caso Empírico. *HOLOS*, 5, 158–173. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=481554850014>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.). *Guía de Educación Previsional en Materia de Seguridad Social.* chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209366/GUIA\_de\_Educacion\_Previsional.pdf
- Sofía, A. (2021, noviembre 16). Qué es finiquito: Todo lo que debes saber desde Recursos Humanos. *Factorial Blog*. <https://factorial.mx/blog/que-es-finiquito/>

Torres Flórez, D., Melo Rodríguez, J. N., & Gallardo Lichaá, N. (2019). *El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia.*

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica\_5\_2/A.40.pdf

Vidal, E. L. K., & Novell, J. J. P. (2018). Empleo y seguridad social en México: Impacto del sector y tamaño de empresa. *Economía UNAM*, 15(45), 108–123. <https://www.redalyc.org/journal/3635/363557971006/>

