

DERECHOS HUMANOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONTADURÍA

Coordinadores

ROSA MARÍA CUELLAR GUTIERREZ

DIRCE ALETHIA GARCÍA GARCÍA



Fondo
Editorial para la
**Investigación
Académica**

Sinopsis

El libro Derechos Humanos Laborales desde la perspectiva de la Contaduría es una obra que aborda de manera exhaustiva el vínculo entre la Ciencia Contable, los derechos de los trabajadores y los Derechos Humanos. A través de siete capítulos, se exploran diferentes temáticas textos, tales como la relación entre la rama laboral del Derecho y los Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI), Derechos Humanos en materia laboral, la seguridad social, el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz, la integración salarial, el derecho a la vivienda, los créditos hipotecarios.

En el primer capítulo, se analiza el impacto de la globalización en las leyes laborales, especialmente en el contexto mexicano con modificaciones constitucionales para fomentar el trabajo digno. El segundo capítulo destaca la entrada en vigencia del paradigma constitucional de los Derechos Humanos en 2011, resaltando su relevancia en diversas áreas legales. El tercer apartado se centra en la Seguridad Social y la regulación de prestaciones para trabajadores en el Estado de Veracruz. En el Capítulo IV, se aborda la complejidad de la integración de salarios para el IMSS en 2023, considerando diversas normativas legales y fiscales. El último capítulo enfatiza la importancia de los Derechos Humanos como base para la convivencia, destacando su reconocimiento y protección en la Constitución Mexicana.



DERECHOS HUMANOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONTADURÍA



El tiraje digital de esta obra: "Derechos Humanos Laborales desde la perspectiva de la Contaduría" se realizó posterior a un riguroso proceso de arbitraje doble ciego, llevado a cabo por dos expertos miembros del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) en México, así como revisión anti plagio y aval del Consejo Editorial del Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). Primera edición digital de distribución gratuita, agosto de 2024.

El Fondo Editorial para la Investigación Académica es titular de los derechos de esta edición conforme licencia Creative Commons de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa). Las coordinadoras Rosa María Cuellar Gutierrez y Dirce Alethia García García, así como cada una de las coautoras y coautores son titulares y responsables únicos del contenido.

Diseño editorial y portada: Williams David López Marcelo

Requerimientos técnicos: Windows XP o superior, Mac OS, Adobe Acrobat Reader.

Editorial: Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). www.foneia.org
consejoeditorial@foneia.org, 52 (228)1383728, Paseo de la Reforma Col. Centro, Cuauhtémoc, Ciudad de México

ISBN: 978-607-5905-05-1



9 786075 905051

CONTENIDO

CAPÍTULO I. UTILIDAD, IMPORTANCIA Y AFECTACIÓN DEL CFDI EN LOS DERECHOS LABORALES.....	1
CAPÍTULO II. DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA LABORAL.....	23
CAPÍTULO III. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL: INSTITUTO DE PENSIONES DEL ESTADO DE VERACRUZ	36
CAPÍTULO IV. INTEGRACIÓN DE SALARIOS EN 2023	57
CAPÍTULO V. DERECHO HUMANO A UNA VIVIENDA DIGNA: ESTUDIO DEL OTORGAMIENTO DE LOS CRÉDITOS HIPOTECARIOS ASPECTO CONTABLE DE SU REGISTRO Y CONTROL PERSONAL	73

INTRODUCCIÓN

Esta publicación se presenta como una amalgama de cinco capítulos que tienen en común los Derechos Humanos, la Contaduría y los derechos laborales. Visitamos en estos textos la relación entre la rama laboral del Derecho y los Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI), Derechos Humanos en materia laboral, la seguridad social, el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz, la integración salarial, el derecho a la vivienda, los créditos hipotecarios, entre otros. A lo largo de estas páginas, cada uno de los temas presentados brinda al lector una visión actual del mundo de la seguridad social y los derechos laborales desde varias perspectivas, siempre en estrecha vinculación con los Derechos Humanos.

La complejidad y la interconexión de los aspectos legales que rigen el ámbito laboral en México requieren un análisis detallado y comprehensivo. Este libro se sumerge en diversas áreas cruciales, explorando la intrincada relación entre la rama laboral del Derecho y los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI), los Derechos Humanos en el entorno laboral, la seguridad social, el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz, la integración salarial, el derecho a la vivienda y los créditos hipotecarios. En un contexto empresarial cada vez más digitalizado, la emisión de CFDI se ha convertido en un elemento central para la transparencia y la fiscalización. Analizaremos cómo las regulaciones laborales se entrelazan con la emisión de estos comprobantes, explorando su impacto en los derechos y obligaciones de empleadores y empleados.

Por otro lado, sabemos que los Derechos Humanos son pilares fundamentales en cualquier sociedad democrática, y el ámbito laboral no escapa a su alcance. Examinaremos cómo los principios de igualdad, no discriminación y dignidad humana se aplican y protegen en el contexto laboral mexicano. La seguridad social es un componente esencial de la relación laboral. Este libro abordará la estructura y funcionamiento de la seguridad social en México, con un enfoque especial en el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz.

La compensación y la integración salarial son temas cruciales tanto para empleadores como para empleados. Exploraremos las normativas y jurisprudencias que rigen la estructuración de los salarios, así como los derechos y responsabilidades de las partes involucradas. Al respecto del tema del derecho a la vivienda, este libro investigará cómo se garantiza este derecho en el marco legal laboral mexicano y cómo los créditos

hipotecarios se convierten en una herramienta para materializar este principio, destacando los programas ofrecidos por instituciones como el INFONAVIT y el FOVISSSTE. A continuación, presentamos el contenido de cada uno de los capítulos de esta publicación.

En el primer capítulo, establece el marco globalizado en el que las leyes evolucionan, destacando cómo la globalización afecta directamente el ámbito laboral, creando oportunidades, riesgos y desafíos en la búsqueda de reducir el desempleo. Se enfoca en la situación mexicana, destacando las modificaciones constitucionales en el Artículo 123° que buscan promover el trabajo digno y socialmente útil.

El segundo capítulo inicia contextualizando la entrada en vigencia del paradigma constitucional de los Derechos Humanos en 2011, destacando su importancia no solo en el ámbito del Derecho Constitucional, sino también en el Derecho del Trabajo, Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Se subraya la relevancia de comprender y estudiar los Derechos Humanos de los trabajadores para los operadores jurídicos y los factores de la producción, quienes, al ser sujetos de las relaciones laborales, deben conocer y respetar la normativa aplicable para evitar violaciones a los derechos.

El tercer apartado se enfoca en la Seguridad Social, definida como el conjunto de instituciones, principios y normas que protegen a las personas contra contingencias y promueven su bienestar integral. Se cita a Briceño Ruiz para respaldar esta definición. La Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz es el marco que regula las prestaciones de seguridad social, particularmente para los trabajadores al servicio de las dependencias de dicho Estado.

En el Capítulo IV, las autoras abordan el tema de la integración de salarios, un asunto preocupante para las empresas debido a los numerosos factores que afectan el reporte preciso de los salarios de los trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En el contexto del año 2023, las empresas enfrentan no solo el incremento de la cuota debido al salario mínimo, sino también un aumento en el factor de integración. Se destaca la complejidad del cálculo de sueldos y salarios, ya que diversas disposiciones legales y fiscales, como la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Seguro Social (LSS), la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), la Ley del Instituto de Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la Resolución Miscelánea Fiscal (RM) y los reglamentos asociados, intervienen en dicho cálculo. Todas estas normativas se consideran igualmente importantes.

El último capítulo se centra en la importancia de los Derechos Humanos como base fundamental para la convivencia entre las personas, asegurando el desarrollo en un entorno social donde todos tienen derechos y obligaciones, principalmente garantizados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se destaca que los Derechos Humanos abarcan un conjunto de normas que reconocen y protegen a las personas simplemente por ser seres humanos, incluyendo derechos como el derecho a la salud y a la educación.

Por lo anterior, esta obra pretende ser una guía exhaustiva que no solo analice cada tema por separado, sino que también revele las interconexiones y sinergias entre ellos. En conjunto, estos capítulos ofrecen una visión integral del complejo entramado legal que regula las relaciones laborales y la seguridad social en México.

Guillermo Cruz González
agosto, 2024

UTILIDAD, IMPORTANCIA Y AFECTACIÓN DEL CFDI EN LOS DERECHOS LABORALES

Juan Diego Viveros Aguilar
Rosa María Cuellar Gutiérrez
Rafael Gerónimo Moreno Luce

CAPÍTULO I

UTILIDAD, IMPORTANCIA Y AFECTACIÓN DEL CFDI EN LOS DERECHOS LABORALES

Juan Diego Viveros Aguilar^{*}
Rosa María Cuellar Gutiérrez^{**}
Rafael Gerónimo Moreno Luce^{***}

SUMARIO: I. Introducción; II. Derechos Humanos; 2.1 Derechos Humanos en la legislación mexicana desde la perspectiva laboral. III. Relación laboral; 3.1 Derechos y obligaciones del trabajador y patrón; IV. El CFDI; 4.1 Tipos de CFDI; 4.2 Elementos del CFDI de nómina; 4.3 Impacto en la profesión contable; V. Conclusiones; VI. Lista de fuentes.

I. Introducción

En un mundo cada vez más interconectado, donde se da paso a la evolución de las leyes y a la adopción de nuevos modelos que mejoran la regulación y el actuar de las personas en la vida diaria, se pone en marcha un proceso de cambio de gran alcance que afecta a todos. La forma más directa en que la globalización afecta a las personas es a través del trabajo y el empleo; es aquí donde la gente experimenta las oportunidades y las ventajas, o los riesgos y la exclusión, poniendo como principal objetivo la reducción del desempleo. Este fenómeno se traduce en altos costos para la gente y la sociedad en general, tanto en países industrializados como en desarrollo. Sin embargo, muchas personas están empleadas en trabajos inaceptables, con condiciones laborales pésimas, baja productividad y bajo coacción (Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, 2004).

El empleo debe poder elegirse libremente y proporcionar ingresos suficientes para satisfacer las necesidades económicas y familiares básicas. Deben respetarse los derechos y la representación, y debe proporcionarse una forma de protección social, además de propiciar condiciones laborales adecuadas. Es por ello que la globalización trae

* Alumno de la Maestría en Estudios Tributarios del Instituto de Investigaciones en Contaduría, Región Xalapa. Correo institucional: zs22024881@estudiantes.uv.mx

** Coordinadora de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional, Región Xalapa y Docente de tiempo completo del Sistema de Enseñanza Abierta del programa Contaduría de la región Veracruz. Correo institucional: rcuellar@uv.mx

*** Investigador del Instituto de Investigaciones en Contaduría, Región Xalapa. Correo institucional: ramoreno@uv.mx

como consecuencia la ampliación del catálogo de los derechos de las personas, que va desde los más tradicionales, como los derechos individuales y sociales, hasta aquellos denominados de la tercera y cuarta generación. Su primer impacto es la ampliación de estos a través de la creación de sistemas regionales para hacerlos más efectivos (Fuentes, 2010).

México no fue la excepción, ya que a partir de este fenómeno de globalización se han ido modificando y actualizando los preceptos que garantizan las adecuadas relaciones y ambientes laborales. Es así que, en el Artículo 123° constitucional, se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, promoviendo la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la Ley, velando por los intereses de los trabajadores (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2023).

Ahora bien, para adentrarnos al tema de los Derechos Humanos desde la perspectiva laboral, vale la pena preguntarnos: ¿Dónde se establecen las facultades de los trabajadores? ¿Por qué es importante conocer los derechos de los trabajadores y patrones? Estas preguntas cobran sentido cuando celebramos una relación laboral, ya que a partir de esta se establecen los derechos y las obligaciones para ambas partes, reguladas bajo la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, dadas las circunstancias en las que pueden darse, dan paso a una contratación informal subjetiva, donde una de las partes buscará únicamente el beneficio de sus intereses particulares sin importarle que se afecte de alguna u otra manera la relación laboral. Esto pondrá en marcha prácticas indebidas que afectan los derechos laborales del trabajador. ¿Qué medidas se han implementado para disminuir este tipo de prácticas?

En el ámbito Fiscal-Contable, a partir del 1 de julio del año 2014 mediante la Resolución Miscelánea Fiscal en su Artículo 43°, se inicia la contabilidad electrónica. Este es el medio de registro de las transacciones de los contribuyentes y el envío de archivos en formato XML a través del buzón tributario. Comienza a tomar fuerza el uso del Comprobante Fiscal Digital (CFD), mismo que, tiempo después, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en conjunto con su sistema de recaudación tributaria usará como medio de fiscalización.

En este entendido, en el Comprobante Fiscal Digital de nómina no solo se usa como medio de fiscalización, sino que en él se establecen indirectamente, mediante acuerdo, una remuneración y los derechos y obligaciones que desde un principio se expresan en el contrato laboral.

Esto con la finalidad de que ambas partes tengan conocimiento de lo que se está pactando y en su momento aceptar o negar dicha naciencia de responsabilidades y derechos.

Por otro lado, es importante destacar que cuando se establece una relación laboral, esta puede ser de distintas maneras: puede darse por obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado, y en su caso, podrá estar sujeta a prueba o capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado (LFT, 2022). No obstante al tipo de relación que se establezca, se tiene el derecho de recibir las prestaciones mínimas que se establecen en la Ley, ya que de no ser así, se estarán violando desde el primer instante los derechos laborales. A pesar de ello, se siguen aplicando estrategias y prácticas indebidas con la finalidad de aminorar la carga de las obligaciones, la carga tributaria y la disminución de costos para la maximización de ganancias del patrón, afectando gravemente al trabajador y en los casos más extremos dan paso a la negación existente de una relación laboral. Lo que conduce a plantear las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la importancia del CFDI de Nómina? ¿Cuál es su utilidad? ¿Cómo afecta a la profesión contable y a los derechos laborales en su conjunto? Esto nos permite presentar a la factura de nómina, conocida hoy en día como Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) de nómina, como medio de defensa ante las autoridades para hacer valer nuestros derechos laborales y comprobar la existencia de nuestra relación laboral entre patrón y subordinado.

II. Derechos Humanos

Para comenzar, ¿Qué son los Derechos Humanos? Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018). Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, en los tratados internacionales y las leyes.

Más aún, la CDNH agrega que los Derechos Humanos son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua u cualquier otra condición. Dichos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles, destacando los siguientes principios:

Figura 1. Principios de los Derechos Humanos

Fuente: Elaboración propia, tomado de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2018)

De esta manera, se entienden como Derechos Humanos aquellas facultades fundamentales que corresponden a mujeres y hombres simplemente por el hecho de existir. Estos derechos se dividen dependiendo del ámbito en el cual se deseen aplicar, tales como el derecho a la vida, a la salud, a la educación, al medio ambiente sano, al trabajo, a la justicia, entre muchos otros ámbitos. García (2023) sostiene que ‘los Derechos Humanos son aquellos estándares mínimos que el Estado debe garantizar en favor de todas las personas’ (García, 2023, p. 2)..

2.1 Derechos Humanos en la legislación mexicana desde la perspectiva laboral

Como se ha mencionado anteriormente, en la Constitución, conocida como la Ley Suprema que rige el sistema jurídico mexicano y de la cual se derivan las leyes y preceptos, el Artículo 123° constitucional constituye la ley fundamental, la norma de normas, de donde se deriva su reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, que prescribe textualmente: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”. De este modo, el Artículo 123° constitucional se divide en dos apartados: el apartado “A”, referente a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo, y el apartado “B”, correspondiente al precepto que regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado, es decir, los funcionarios públicos.

Añadiendo al párrafo anterior, la Ley Federal del Trabajo (LFT) rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo

123°, apartado A, expresando en su Artículo 3° (2022) que:

El trabajo es un derecho y un deber social. No es Artículo de comercio, y exige respeto para libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la Ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivos de origen étnico o nacional, genero, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente con la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la forma para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban genera tanto a los trabajadores como a los patrones. (LFT,2022).

Finalmente, también se cuenta con normatividad que complementa lo expresado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, garantizando los derechos laborales. Esta normatividad brinda protección y asistencia al trabajador a través de servicios sociales que buscan su bienestar, mediante los siguientes seguros.

Figura 2. Seguros que contempla el régimen obligatorio



Riesgo de trabajo
Enfermedades y maternidad
Invalidez y vida
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
Guarderías y prestaciones sociales

Fuente: Elaboración propia, tomado de la Ley del Seguro Social (2023).

Estos seguros los podemos encontrar regulados en la Ley de Seguridad Social, la cual tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Además, la ley contempla el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado (Ley del Seguro Social, 2023).

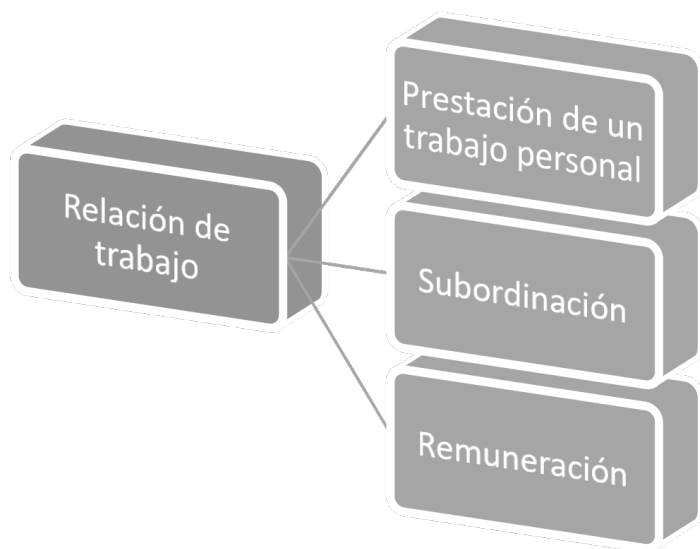
III. Relación laboral

Conforme a la Ley Federal del Trabajo (LFT), en el Artículo 20° se establece que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (LFT, 2023).

De acuerdo con esta definición, se comprende que una relación de trabajo puede existir sin la necesidad de un contrato formal para que se surtan los efectos de la relación laboral, lo que pone en vulnerabilidad a los trabajadores. En la práctica laboral, pueden enfrentar un trato injusto, inhumano y contrario a las garantías otorgadas por la Constitución y la misma Ley del Trabajo. Además, el empleador podría alegar la inexistencia de la relación laboral para evadir sus responsabilidades y el pago de las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho.

De esta definición, es importante resaltar los siguientes elementos:

Figura 3. Elementos de una relación de trabajo



Fuente: Elaboración propia, tomado de Unidad de Apoyo para el Aprendizaje (UNAM, 2017).

Entendiendo que se trata de la prestación de un trabajo personal, ya que obliga únicamente a las personas involucradas, es decir, el trabajador que presta el servicio será el único obligado a cumplir con las obligaciones establecidas en la misma relación, sin poder transmitir la obligación a un tercero designado. La subordinación se refiere a la existencia de un nivel jerárquico superior (patrón o su representante), quien dicta órdenes y actividades que el trabajador debe aceptar y cumplir en la medida de sus aptitudes, capacidades, estado o condición, y a cambio de esto, se espera una remuneración, ya que toda prestación de servicios debe corresponder a un pago (Méndez, 2009).

Cabe señalar que en la relación de trabajo pueden intervenir tres sujetos. En primer lugar, el trabajador, definido por el Artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. En segundo lugar, el patrón, descrito en el Artículo 10° de la citada Ley como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Y, en tercer lugar, el intermediario, entendido como aquel que contrata, a nombre y beneficio de un tercero, los servicios del trabajador, también conocido como outsourcing (LFT, 2022).

3.1 Derechos y obligaciones del trabajador y patrón

En México, la Ley Federal del Trabajo establece que dentro de un vínculo laboral pueden existir dos tipos de prestaciones: las prestaciones superiores a la ley, que incluyen beneficios adicionales otorgados por las empresas para retener a sus colaboradores, y las prestaciones obligadas por la ley, conocidas como prestaciones mínimas de la ley que todo empleador debe cumplir con sus colaboradores (Randstad, 2023). Estos derechos no podrán ser modificados, a menos que exista un acuerdo común entre la empresa y el colaborador (LFT, 2022), entendiendo estas prestaciones como los derechos a los que tiene acceso cada trabajador que forma parte de una relación de trabajo subordinada.

En este contexto, el nacimiento de un derecho es el reflejo de una obligación, por lo que se infiere que la obligación es un “vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de la Ley, por voluntario otorgamiento o por derivación directa de ciertos actos” (RAE, s.f., definición 3), identificando al vínculo como la relación laboral.

Ahora bien, ¿cuáles son estos derechos y obligaciones que se contemplan en el Artículo 123°, apartado A?

TABLA 1. DERECHOS EN UNA RELACIÓN DE TRABAJO

DERECHOS DEL TRABAJADOR Y PATRÓN	
TRABAJADOR	PATRÓN
Salario: retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.	Derecho de gestión, facultad que tiene el patrón para administrar, tanto en el ámbito de la planeación y organización, así como para dirigir, ya sea mandando o controlando.
Por cada seis días de trabajo disfrutar el operario de un día de descanso	Derecho de elección, pudiendo asignar a la persona más capacitada para un puesto de trabajo.
Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU): pago de utilidades, cuando una empresa lo genera es obligatorio hacer el reparto a los colaboradores.	Derecho de fidelidad o lealtad por parte de los trabajadores, ya que si el patrón cumple con sus obligaciones el trabajador debe cumplir con las suyas
Aguinaldo: esta prestación contempla 15 días de salarios si se tiene un año de antigüedad, de lo contrario corresponderá la parte proporcional.	Derecho a tener un papel de en las comisiones mixtas, donde pueda discutir temas de interés tanto para los trabajadores como para los patrones.
Vacaciones: al cumplir un año de trabajo, las personas tienen derecho a un mínimo de 6 días de vacaciones con goce de sueldo, aumentando 2 días cada 5 años, hasta alcanzar el máximo de 30 días.	Derecho a premiar o sancionar, teniendo la capacidad de premiar a alguien por su buen trabajo, no obstante, si un trabajador no está cumpliendo con lo que debería, el patrón tiene derecho a sancionarlo, haciéndose de forma justificada
Prima Vacacional: por Ley los trabajadores deben recibir al menos el 25% de los salarios correspondientes a los días de vacaciones que le toquen.	Derecho de despedir a un trabajador, cuando este no cumple con sus obligaciones, cayendo en los supuestos del Artículo 47 de la LFT.

Prima Dominical: Monto del 25% adicional sobre el salario base que paga el patrón a su trabajador por laborar el domingo.	Derecho por un trato desigual, debido a maternidad y la edad
Licencia de maternidad: antes y después del parto, 6 semanas antes y después con goce de sueldo.	
Licencia de adopción y paternidad: en caso de los hombres tendrán derecho a 5 días de descanso.	
Prima de antigüedad, pago adicional de 12 días de salario por cada año de servicio para aquellos trabajadores que han colaborado más de 15 años dentro de la empresa, por su causa justificada e injustificada y por muerte del trabajador, pagándose a sus familiares	
Seguridad Social: ser incorporado al IMMS para recibir atención médica sin costo	
Prestaciones por renuncia: salarios, aguinaldos, vacaciones, prima vacacional, utilidades, prima de antigüedad por 15 años o más se otorgan al trabajador que da voluntariamente terminada su relación laboral.	
Horas extras: son las cantidades de tiempo adicionales que un trabajador realiza sobre su jornada laboral. El tiempo extraordinario no podrá exceder de 3 horas diarias ni 3 veces a la semana.	

Fuente: Elaboración propia, tomado de la (LFT, 2022).

Las siguientes son formas de calcular un salario:

- **SALARIO**

$$S = (\text{pagos}) + (\text{gratificaciones}) + (\text{percepciones}) + (\text{habitación}) + (\text{primas}) + (\text{comisiones}) + (\text{prestaciones en especie}) + (\text{otras prestaciones por el trabajo})$$
- **AGUINALDO**
 15 días de trabajo por lo menos

$$A = 15 (s)$$

- **HORAS EXTRAS**

Se pagarán al 100% más cuando se cumpla con la regla, o al 200% más cuando no se cumpla la regla, que establece “no más de 3 horas diarias, no más de 3 veces a la semana”. Es importante considerar que cuando se pagan al 100% más, quedará el 50% exento de impuestos y el otro 50% gravará el impuesto sobre la renta. En el caso de las pagadas al 200% más, gravarán al 100% dicho impuesto.

Asimismo, dado que en la relación laboral se expresan derechos para ambas partes, también se da paso a la nacencia de obligaciones, las cuales están normadas por la Ley Federal del Trabajo.

A continuación, se presenta una tabla donde se contemplan las obligaciones del trabajador y del patrón cuando celebran una relación laboral, existiendo subordinación, prestación del servicio personal y remuneración a cambio de este.

Tabla 2. Obligaciones en una relación de trabajo

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y PATRÓN	
TRABAJADOR	PATRÓN
Cumplir con las disposiciones de las Normas de trabajo	Cumplir con las disposiciones de las normas del trabajo (LFT).
Observar las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo	Pagar a los trabajadores salarios e indemnizaciones
Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón a cuya autoridad está subordinado en todo lo que concierne al trabajo	Proporcionar a los trabajadores útiles, instrumentos y materiales de trabajo y un lugar seguro de resguardo.
Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmeros apropiados en forma, tiempo y lugar convenidos	Abstenerse de maltratar a los trabajadores
Dar aviso al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo	Expedir a solicitud de los trabajadores el comprobante fiscal digital por internet (CFDI) relativo a sus servicios.
Dar buen uso a útiles, instrumentos y materiales de trabajo que les haya dado el patrón para el trabajo	Proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento
Observar buenas costumbres	Cumplir con las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo

Guardar los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los que tengan conocimiento en virtud del trabajo que desempeñen	Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos
Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo	Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo realicen en las instalaciones de las empresas, con la intención de cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo
	Realizar las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y cajas de ahorro

Fuente: Elaboración propia, tomado de la (LFT, 2022), (LISR, 2021), (Ríos, 2000), (Esparza, 2021).

IV. EL CFDI

La factura es un documento emitido por un empresario o profesional en el que se relacionan los objetos o servicios incluidos en una transacción económica, junto con su precio y otros datos de identificación de los contratantes (RAE, s.f., definición 3).

Una factura es un documento de índole comercial que indica la compraventa de un bien o servicio. Tiene validez legal y fiscal, por lo que es un documento de carácter mercantil que indica una compraventa de un bien o servicio y que, entre otras cosas, debe incluir toda la información de la operación. Podemos decir que es una acreditación de una transferencia de un producto o servicio (canal Audio definiciones, 2018, 10s).

Ahora bien, desde la perspectiva fiscal, cuando se habla de la factura, inmediatamente se hace referencia al comprobante fiscal. Sin embargo, el comprobante fiscal tiene una connotación más amplia, ya que además comprende los recibos de honorarios, de arrendamiento, las notas de crédito y de cargo, entre otros.

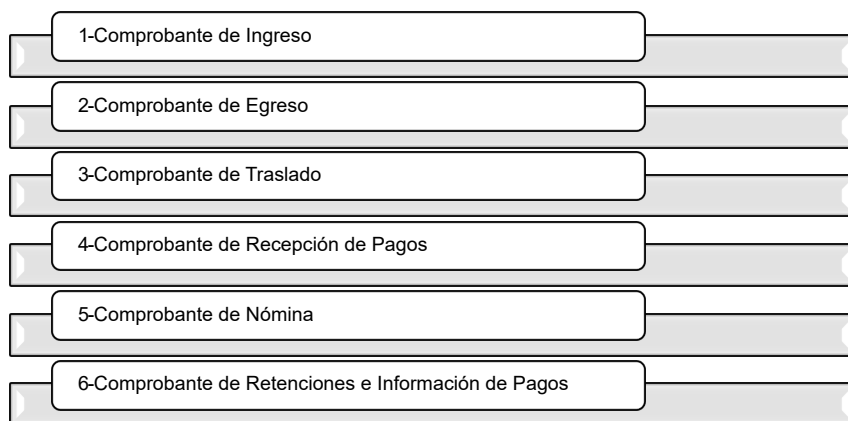
Los comprobantes fiscales digitales son documentos electrónicos que permiten comprobar las operaciones realizadas entre los contribuyentes, bajo estándares tecnológicos y de seguridad reconocidos internacionalmente (SAT, 2023), a los cuales, de acuerdo con el Artículo 29° del Código Fiscal de la Federación, están obligados a expedir los contribuyentes por los actos o actividades que realicen, los ingresos que perciban o por las retenciones de contribuciones que efectúen, por las adquisiciones de bienes, disfruten de su uso o goce temporal, reciban servicios, realicen pagos parciales o diferidos que liquiden saldos de

comprobantes fiscales digitales por internet, o aquellas que les hubieran retenido contribuciones (CFF, 2021).

4.1 Tipos de CFDI

El Código Fiscal de la Federación (CFF) y su reglamento son, por excelencia, las fuentes legales principales que dan vida al comprobante fiscal. No obstante, el Servicio de Administración Tributaria (SAT) pone a disposición en la Resolución Miscelánea Fiscal (RMF), publicada anualmente con la finalidad de agrupar y facilitar el conocimiento de las reglas generales dictadas por las autoridades fiscales en materia de impuestos, productos, aprovechamientos, contribuciones de mejora y derechos federales, el Anexo 20. Este anexo tiene por objeto establecer los parámetros de las autoridades para el correcto llenado del Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) y, subsecuentemente, la emisión de facturas electrónicas. En este contexto, se detalla en su apéndice 2 la clasificación de los tipos de CFDI.

Figura 4. Clasificación de los tipos de CFDI



Fuente: Elaboración propia, tomado de la Resolución Miscelánea fiscal, anexo 20 (2023).

Los elementos de la Figura 4 se entienden de la siguiente manera:

- Comprobante de Ingreso: Se emiten por los ingresos que obtienen los contribuyentes, por ejemplo, prestación de servicios, arrendamiento, honorarios, donativos recibidos, enajenación de bienes y mercancías, incluyendo la enajenación que se realiza en operaciones de comercio exterior, entre otros.
- Comprobante de Egreso: Ampara devoluciones, descuentos y bonificaciones

para efectos de deducibilidad. También puede utilizarse para corregir o restar un comprobante de ingresos en cuanto a los montos que documenta, como la aplicación de anticipos. Este comprobante es conocido como nota de crédito.

- Comprobante de Traslado: Sirve para acreditar la tenencia o posesión legal de las mercancías objeto del transporte durante su trayecto.
- Comprobante de Recepción de Pagos: Es un CFDI que incorpora un complemento para la recepción de pagos. Debe emitirse en los casos de operaciones con pago en parcialidades o cuando, al momento de expedir el CFDI, no se reciba el pago de la contraprestación. Facilita la conciliación de las facturas contra pagos.
- Comprobante de Nómina: Es un CFDI al que se incorpora el complemento recibo de pago de nómina. Debe emitirse por los pagos realizados por concepto de remuneraciones de sueldos, salarios y asimilados a estos. Es una especie de factura de egresos
- Comprobante de Retenciones e Información de Pagos: Se expiden en las operaciones en las cuales se informa sobre la realización de retenciones de impuestos, incluyendo el caso de pagos realizados a residentes para efectos fiscales en el extranjero y las retenciones que se les realicen. Este tipo de comprobante no forma parte del catálogo tipo de comprobante porque se genera con el estándar contenido en el rubro II del Anexo 20 (RMF, 2022).

4.2 Elementos del CFDI de nómina

De acuerdo con el Artículo 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes fiscales digitales deberán contener los siguientes requisitos:

- I. La clave del Registro Federal de Contribuyentes, nombre o razón social de quien los expida y el régimen fiscal en que tributen conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- II. Número de folio y sello digital del Servicio de Administración Tributaria.
- III. Lugar y fecha de expedición.
- IV. La clave del Registro Federal de Contribuyentes, nombre o razón social, así como el código postal del domicilio fiscal de la persona a favor de quien se expida el mismo.
- V. La cantidad, unidad o medida y clase de los bienes o mercancías o descripción del servicio o del uso o goce que amparen.
- VI. El importe total consignado en número o letra; además, se deberá indicar el importe total de la operación y el monto de los impuestos (CFF, 2021).

Para tener más claro los elementos que debe contener un CFDI de Nómina, se presenta un ejemplo de la representación impresa del recibo de nómina.

Figura 5. Representación Impresa del CFDI de Nómina

COMPROBANTE FISCAL DIGITAL A TRAVÉS DE INTERNET v4.0
RECIBO DE NÓMINA



UUID	
F9A893R1-987-3C11-8564-CFA362548DS1	
Serie	Folio
AS20230710	2023071000008314
Fecha de emisión	Fecha de Certificación
2023-07-10T 11:09:40	2023-07-10T 11:09:41

Registro Patronal KALAS
Origen de Recurso PA
Número de Empleado 11789
Tipo de Régimen 02
Departamento EJECUTIVO FINANCIERO
Puesto EJECUTIVO
Riesgo de Puesto 1
Tipo de Contrato 11247
Tipo de Jornada 108
Antigüedad EJE11F
Sindicalizado NO
N.S.S 96521478593285A

Inicio de la Relación Laboral 2002-01-01
Periodicidad de Pago 11
SalarioBaseCotApor 261.83
Salario Diario Integrado 382.69
Fecha de Pago 2023-07-10
Fecha inicial de pago 2023-07-01
Fecha Final de Pago 2023-07-15
Número de Días Pagados 15
Banco
Clave Ent. Fed. Veracruz
CURP CABA960413HVZVGSAS

EMPLEADOR
 ASA631096GS6 – AMSA SERVICIOS FINANCIEROS
Régimen Fiscal: 612

EMPLEADO
 CABA960413HVZVGSAS – ALEXANDER CASTRO BÁEZ
Domicilio Fiscal: 63248 **Régimen Fiscal:** 605

Percepciones

Tipo de Percepción	Clave	Concepto	Importe Exento	Importe Gravado
1	10	Sueldo	\$0.00	\$3,927.47
2	20	Gratificación	\$0.00	\$785.49
3	30	Despensa	\$577.50	\$0.00
4	40	Ayuda Transporte	\$262.75	\$0.00
5	50	Productividad	\$0.00	\$78.55
6	60	Estímulo Puntualidad	\$0.00	\$108.63
Suma percepciones			\$5,740.39	

Deducciones

Tipo de Deducción	Clave	Concepto	Importe
2	20	IMPUESTO SOBRE LA RENTA	\$374.59
01	0001	CUOTA IPE	\$471.29
01	0002	IMSS	\$19.63
01	0003	AHORRO	\$10.58
01	0004	FAR	\$10.58
Suma deducciones			\$886.67

CANTIDA	CLAVE	CLAVE Prod/Serv	OBJETO IMP	DESCRIPCION	PRECIO	IMPORTE
1	ACT	563245892	01	Pago de Nómina	\$5,740.39	\$5,740.39

TIPO	CLAVE	CONCEPTO DE OTROS PAGOS	SUBSIDIO CAUSADO	IMPORTE
002	02356	SUBSIDIO AL EMPLEO	\$0.00	\$0.00

IMPORTE CON LETRA: Cuatro mil ochocientos cincuenta y tres pesos, 72/100 MXN

SUBTOTAL	\$5,740.39
DEDUCCIONES	\$886.67
TOTAL	\$4,853.72

Folio Fiscal: F9A693R1-987-3C11-8564-CFA362548DS1, Fecha y hora de certificación: 2023-07-10T 11:09:41, Fecha y hora de emisión: 2023-07-10T 11:09:40, Serie: AS20230710, Folio: 2023071000006314, No. de Serie del Certificado del Emisor: 56984530000123057899, Moneda: MXN, Lugar de Expedición: 69854, Régimen Fiscal: 612, Método de Pago: PUE - Pago en una sola exhibición,

SELLO DIGITAL DEL EMISOR

LKIBALŇijhHJGfUjbcfdchlnbv965kufvbmjUhhhyg457gdsbjjhb+ngdxhjnJJGYJgdhy9853OJGcv
hre5trv65GDHJUBJJKNNHKKNV8Khgub54525khvjuncdbbY/n66ooobfB86GNBCKjgvmmmWRJLObc
bnjHJKvkjvv+bfdcbh526552jhnhvgjnmllgNikjLOKUGYUON NKN+.HJYHVUKBGY66909NBolujhg
dswryuini977hbKKYi9khFVJIN/Kfdgjmnhgfjnnng6932/khbmJGHkmbDgjhhyukk/mhykgfuewvwp
PTRoV635HYDCjH==

SELLO DIGITAL DEL SAT

ŇijdxhbzbkkoJJU678HJbcfdchlnbv965kufvbmjUhhhyg457gdsbjjhb+ngdxhjnJJGYJgdhy9853O
JGcvhre5trv65GDHJUBJJKNNHKKNV8Khgub54525khvjuncdbbY/n66ooobfB86GNBCKjgvmmmWRJ
LObcbnjHJKvkjvv+bfdcbh526552jhnhvgjnmllgNikjLOKUGYUON NKN+.HJYHVUKBGY66909NBolujhg
dswryuini977hbKKYi9khFVJIN/Kfdgjmnhgfjnnng 6932/khbmJGHkmbDgjhhyukk/mhykgfuewvwpPTRoV635jyabtA==

CADENA ORIGINAL DEL COMPLEMENTO DE CERTIFICACIÓN DIGITAL DEL SAT

[|7.0| F9A693R1-987-3C11-8564-CFA362548DS1|2023-07-10T
11:09:41|HHHJSSKKKJHKufyb+682/86482jgrDXGJJvdyfexs467bGRGVresxvf57999hgvtjuuhgfcv
kjuhiuygKIUB7009886ftcbb6825/552//21HFbbcnvjngcddhnhjhjuht57y66YHfvsdbOPokngfrfreh
BVDSSDFGTHBgY76643ercvHUJHGDCVBhhygghyih9900BM+66656GFvxdgvFDEHooobffddFF
DVGGF65cbyubhcgvtgdgy/533532+GFFDEGFDgdfhu==|null|



Firma del empleado

Este documento es representación impresa de un CFDI v4.0

Página 2/2

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la imagen 1, “Representación impresa del CFDI de nómina”, una de las muchas utilidades que se le da al comprobante fiscal digital es expresar indirectamente los derechos del trabajador. En este caso, se presentan en el lado derecho las percepciones a las que tendrá acceso el trabajador, las cuales se pactan desde la realización del contrato laboral. No obstante, el empleado conoce de primera mano cuáles serán sus actividades y obligaciones para percibir dichas prestaciones. Por el lado izquierdo, se muestran las deducciones en las que tendrá participación, como fondos de ahorro, seguridad social y, por supuesto, la retención de impuestos que realiza el patrón a cargo del trabajador por concepto de Impuesto Sobre la Renta, ya que esta es una obligación que debe cumplir el empleador para posteriormente enterar a Hacienda.

Pero, ¿qué otro elemento es muy importante y debemos cuidar dentro del recibo de nómina? El Salario Diario Integrado (SDI), entendido como la suma de las percepciones salariales y las prestaciones de Ley que se reciben, se conforma con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (LFT, 2022). Se debe cuidar ya que, de acuerdo con el Artículo 89° de la Ley Federal del Trabajo, se utilizará

para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores. Se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el Artículo 84° de la misma ley, donde se hace mención del salario integrado.

Los siguientes son los conceptos que integran para determinar el salario integrado, según la LFT:

Tabla 3. Conceptos que integran el Salario Diario Integrado (SDI).

Pagos hechos en efectivo por cuota diario
Aguinaldo
Prima vacacional
Prima dominical cuando se labore el domingo
Propinas en restaurantes
Ayuda para renta, siempre que no sea instrumento de trabajo
Ayuda para transporte, siempre que no sea instrumento de trabajo
Ayuda en el pago de energía eléctrica, gas. Artículos de consumo, que no sea instrumento de trabajo
Destajos
Comisiones
PTU cuando así es llamada y realmente no son utilidades
Cuota obrero IMSS pagada por el patrón
Cuota sindical pagada por el patrón
Despensas y vales de despensas
Alimentación, como ejemplo pago de canasta básica
Habitación cuando no es instrumento de trabajo
Tiempo extraordinario fijo
Fondo de ahorro aportación patronal
Gratificaciones periódicas
Compensación por residir y trabajar en zona cara, no sea instrumento de trabajo
Pagos por días de descanso laborados de manera fija o permanente
Prestación para automóvil cuando no es instrumento de trabajo
Viáticos cuando no son comprobados como gastos a del patrón
Premios de puntualidad constante y permanente

Premios por asistencia constante y permanente
Bono o incentivo de manera regular
Previsión social fija y constante
Gastos de gasolina cuando no son instrumentos de trabajo
Bonificaciones de manera regular
Impuesto sobre la renta del trabajador pagado por el patrón

Fuente: Tomado del ABC fiscal de los sueldos y salarios 2023 (Martínez, J. 2023).

Asimismo, se presentan las partidas que no INTEGRAN para determinar el salario integrado según la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Tabla 4. Conceptos que NO integran el Salario Diario Integrado (SDI).

Vacaciones por ya estar consideradas como parte del pago de salarios
Participación de los trabajadores en las utilidades (PTU)
Aportaciones al INFONAVIT
Cuotas patronales del IMSS
Vales de viáticos que son instrumentos de trabajo
Tiempo extraordinario eventual
Gratificaciones extraordinarias
Días de descanso semanal no laborados por ya estar incluidos en los salarios
Automóvil como instrumento de trabajo
Viáticos desembolsados y comprobados para el patrón
Primas de seguros de vida y gastos médicos pagadas por el patrón a la aseguradora
Capacitación
Uniformes
Herramientas como instrumento de trabajo
Gasolina como instrumento de trabajo
En general instrumentos de trabajo

Fuente: ABC fiscal de los sueldos y salarios 2023 (Martínez, J. 2023).

El siguiente es un ejemplo de cálculo del salario diario integrado, de acuerdo con los datos proporcionados en la imagen 1 “Representación impresa del CFDI de nómina:

(+) Sueldo	\$3,927.47
(+) Gratificación	\$785.49
(+) Despensa	\$577.50
(+) Ayuda Transporte	\$262.75
(+) Productividad	\$78.55
(+) Estímulo de puntualidad	\$108.63
(=) Total percepciones	\$5,740.39
(/) Días laborados	15
(=) Salario Diario Integrado	\$382.69

Cabe señalar que el salario diario integrado puede variar, ya que dependerá de las variaciones que se tengan en las prestaciones mes a mes. Sin embargo, se aconseja que al realizar el pago de alguna indemnización y tener dicha variación, se haga uso del mismo Artículo 89°, donde se menciona que, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento (LFT, 2022).

4.3 Impacto en la profesión contable

En el ámbito contable, uno de los conceptos fundamentales que los contribuyentes deben comprender y aplicar correctamente es la emisión del CFDI, ya que hoy en día es parte esencial de la contabilidad electrónica y tiene un impacto significativo en la gestión financiera y fiscal.

De acuerdo con lo que se ha venido comentando, el CFDI es un documento electrónico que respalda las operaciones comerciales y fiscales realizadas por los contribuyentes. Es emitido y recibido a través de medios electrónicos, y su objetivo es facilitar y agilizar los procesos contables y fiscales, además de brindar mayor transparencia y seguridad jurídica.

Algunas de las formas en que el CFDI afecta la contabilidad son las siguientes:

- I. Cumplimiento fiscal: El CFDI es un requisito obligatorio para respaldar las transacciones comerciales y cumplir con las obligaciones fiscales en México. Sin los CFDI adecuados, las empresas pueden enfrentar sanciones y problemas legales.
- II. Registro contable: Los CFDI deben ser registrados correctamente en los libros contables de la empresa. Esto implica clasificar adecuadamente los ingresos, gastos, impuestos y demás elementos para mantener una contabilidad precisa y transparente.
- III. Conciliación bancaria: El uso de CFDI facilita la conciliación bancaria, ya que permite cruzar y validar las transacciones registradas en los estados de cuenta con los comprobantes emitidos y recibidos.

- IV. Control de inventarios: A través del CFDI, las empresas pueden llevar un control preciso de sus inventarios, ya que cada movimiento de mercancías debe estar respaldado por el correspondiente comprobante.
- V. Auditoría y fiscalización: En caso de una auditoría o fiscalización por parte de las autoridades fiscales, los CFDI son la base para comprobar la veracidad y legalidad de las operaciones realizadas (Consultoría Global de Negocios, 2023).

VI. Conclusiones

El ejercicio de actividades como empleado y empleador constituye un aspecto central en las aspiraciones de las personas, ya que proporciona el medio para obtener un sustento personal y familiar, mejorar la calidad de vida y satisfacer las necesidades primarias. Sin embargo, siempre estamos sujetos a que nuestros derechos se vean afectados, ya sea de manera directa o indirecta. Por esta razón, hoy en día se han establecido condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la libertad e igualdad para ambas partes, conocidas como los Derechos Humanos laborales. Estos no son solo normas legales que rigen el comportamiento de las personas, sino también garantías sociales que posibilitan condiciones mínimas de vida y trabajo cuando existe una relación laboral.

Estas garantías están cada vez más relacionadas con otras áreas y disciplinas del conocimiento que, en conjunto, van construyendo y generando las herramientas necesarias para mantener un equilibrio entre derechos y obligaciones. Un ejemplo de ello es la transversalidad existente con la disciplina de la contaduría y la evolución tecnológica que ha experimentado a lo largo de los años, especialmente en la implementación del comprobante fiscal digital.

El Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) es una pieza clave de la contabilidad electrónica, y su correcta implementación es fundamental para las empresas y contribuyentes. A través de este comprobante, se facilita la producción de información financiera, objetivo principal de la contaduría, garantizando una contabilidad confiable y transparente mediante el cumplimiento de las obligaciones fiscales y una correcta gestión financiera.

Además de ser un medio que facilita la producción de información financiera, el CFDI también sirve como defensa para ejercer nuestros derechos como trabajadores, al exigir lo que por ley nos corresponde y, por supuesto, como documento que valida la existencia de la relación laboral. También es una herramienta valiosa para las autoridades, ya que facilita la fiscalización y recaudación de impuestos al comprobar las transacciones diarias.

En resumen, el CFDI es una herramienta muy importante para los contribuyentes. Es esencial que estos conozcan su importancia y uso, con el fin de cumplir adecuadamente con sus obligaciones fiscales y contables en sus roles como patrón y trabajador.

VII. Lista de fuentes

- CANAL AUDIO DEFINICIONES. (28 de junio de 2018). ¿Qué es una factura? [Archivo de Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=_ZvaMO9jIKc&t=38s
- COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (2018-2023). ¿Qué son los Derechos Humanos? Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Recuperado el 5 de noviembre de 2023 de <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>
- CONGRESO DE LA UNIÓN (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- CONGRESO DE LA UNIÓN (2021). Ley del Impuesto Sobre la Renta. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- CONGRESO DE LA UNIÓN (2021). Ley del Seguro Social. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- CONGRESO DE LA UNIÓN (2021). Ley Federal del Trabajo. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- CONSULTORÍA GLOBAL DE NEGOCIOS (2023). ¿Qué es el CFDI y cómo afecta a la contabilidad de las empresas en México? Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-el-cfdi-y-c%C3%B3mo-afecta-la-contabilidad>
- ESPARZA, J. (15 de junio de 2021). 6 derechos de los patrones en México. SESAME. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.sesamehr.mx/blog/derechos-de-los-patrones-en-mexico/>
- FUENTES GANTENBEIN DE SEMRAU, R. E. (2010) La globalización y su impacto en el derecho constitucional. [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona]. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/32074/refgs1de1.pdf?sequence=1>
- GARCÍA, A.; CUELLAR, R.; Y CALDERÓN, M. (2023). Nueva generación de Derechos Humanos y violencia de género. Universidad Veracruzana. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.foneia.org/omp/index.php/foneia/catalog/book/ngendh>
- HALONEN, T.; MKAPA, B.; AMATO, G. ET. AL. (2004) Por una globalización justa: crear oportunidades para todos. Comisión Nacional sobre la Dimensión Social de la Globalización. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>
- MARTÍNEZ, J. (2023). El ABC fiscal de los sueldos y salarios 2023. ISEF.
- MÉNDEZ, R. (2009). Derecho Laboral: un enfoque práctico. McGraw Hill Education.

- MORENO, M.E. (2018). Relaciones individuales de trabajo. CUADED/Facultad de Contaduría y Administración. UNAM. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/a2b72f70-e0bd-46ac-8e49-c7c7943f05d8/2-Relaciones-individuales-de-trabajo/index.html>
- RANDSTAD MÉXICO (2023). ¿Conoces tus Derechos laborales y prestaciones de Ley? Randstad en el mundo. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/tendencias-laborales/derechos-laborales-y-prestaciones-de-ley/>
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2022). Diccionario de la Lengua Española. Edición del Tricentenario.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2023). Diccionario de la Lengua Española. Edición del Tricentenario.
- RÍOS, J. (2000). Derechos de los Patrones. Universidad Autónoma de México.
- SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (2022). Resolución Miscelánea Fiscal de 2022. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.sat.gob.mx/normatividad/57558/resolucion-miscelanea-fiscal---rmf>
- SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (s.f.). Anexo 20: Guía de llenado de los comprobantes fiscales digitales por internet. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de http://omawww.sat.gob.mx/tramitesyservicios/Paginas/documentos/guiaanexo20_07092017.pdf
- SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (s.f.). Comprobantes Fiscales Digitales. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://www.sat.gob.mx/normatividad/57558/resolucion-miscelanea-fiscal---rmf>
- SIN AUTOR (2023). Contratos Laborales. Justicia México. Recuperado el 22 de noviembre de 2023 de <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/contratos-laborales/>

DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA LABORAL

Jorge Martínez Martínez

CAPÍTULO II

DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA LABORAL

Jorge Martínez Martínez*

SUMARIO: I. Introducción; II. Los Derechos Humanos; III. Los Derechos Humanos en materia de trabajo; IV. Irrenunciabilidad de derechos; V. Conclusiones; VI. Lista de fuentes.

I. Introducción

A partir de la vigencia del paradigma constitucional de los Derechos Humanos en nuestro país en el año 2011, el tema se convierte en una referencia obligada no sólo desde el punto de vista del estudio del Derecho Constitucional, sino también del Derecho del Trabajo, Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La relevancia deriva de la necesidad del conocimiento y estudio de los Derechos Humanos de los trabajadores para todos los operadores jurídicos, pero también para los propios factores de la producción, quienes, al ser sujetos de las relaciones de trabajo, deben observar la normatividad aplicable y además están expuestos a que se violen sus derechos.

En la práctica, es muy común encontrar vulneraciones a los Derechos Humanos de los trabajadores, ya sea por desconocimiento o porque los patrones pueden aprovecharse de la condición de vulnerabilidad de aquellos. Por otra parte, también llega a suceder en el ámbito de la justicia laboral que el referido desconocimiento produzca una sobre tutela de los Derechos Humanos, derivada muy probablemente de una percepción sesgada del alcance de la suplencia de la queja, de lo que fue, por ejemplo, la reversión de la carga de la prueba, o de la propia forma en que deben ponderarse y tutelarse los mencionados derechos.

Ambos extremos son riesgosos, ya que constituyen desequilibrios entre los factores de la producción y pueden llegar a consecuencias que impactan a la sociedad en general. Es por ello que en el presente capítulo se pretende hacer una explicación de lo que son los Derechos Humanos, específicamente en materia laboral, con énfasis en su irrenunciabilidad.

II. Los Derechos Humanos

Los Derechos Humanos, a pesar de ubicarse para su estudio dentro de la corriente epistemológica jurídica más antigua, es decir, la iusnaturalista clásica, son una concepción del mundo moderno al ser concebidos y reconocidos como tales a partir de la *Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, la cual, a su vez, es el resultado del cambio de paradigma estatal, producto de la Revolución Francesa.

* Doctor en Derecho Público, Investigador Nacional Nivel I del Sistema Nacional de Investigadores del CONAHCyT. Académico de carrera de la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana.

Lo anterior se debió al cambio en la percepción del sometimiento entre gobernantes y gobernados, ya que el Estado se transformó en aquel momento, pues la autoridad de los reyes se veía severamente cuestionada, además del planteamiento de que los derechos o libertades esenciales del ser humano no deberían admitir limitación alguna. Los Derechos Humanos tienen como fundamento la dignidad de la persona humana, son inherentes al ser humano y las limitaciones a los mismos se producen únicamente cuando se enfrentan a otros derechos de la misma naturaleza; por lo tanto, hoy en día es posible afirmar que las restricciones únicamente son aceptadas cuando se realiza un adecuado ejercicio de ponderación en la solución de controversias.

Las guerras mundiales y el desánimo como resultado de la devastación moral que se había vivido, a la par que generaron constitucionalmente el Estado de bienestar, también produjeron una mayor preocupación por proteger los Derechos Humanos. Según Ana Elizabeth Villalta, en 1945 se llevó a cabo en México la *Conferencia de Chapultepec sobre problemas de la guerra y de la paz*, donde quedó establecida la necesidad de proteger internacionalmente los Derechos Humanos y se adoptó la resolución XL sobre “Protección Internacional de los Derechos Esenciales del Hombre”, que constituyó el antecedente de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre* (Villalta Vizcarra, 2008).

La *Carta de la Organización de los Estados Americanos*, es el documento que dio origen a la OEA. Esta Carta fue suscrita el 30 de abril de 1948 en la Novena Conferencia Internacional Americana y entró en vigor el 13 de diciembre de 1951. En ella se reconocen diversos Derechos Humanos, además de que en la misma conferencia que originó el mencionado documento, se presentó y aprobó la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*.

En esta última, se reconocieron derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Consta de 38 artículos, y en su preámbulo expresa que: “Los deberes de orden jurídico presuponen otros, de orden moral, que los apoyan conceptualmente y los fundamentan”. Esto significa que en buena medida el respeto y la tutela de los Derechos Humanos deontológicamente se sustentan en la moral.

Es a partir de los documentos a los que se ha hecho referencia, la *Carta de la Organización de los Estados Americanos* y la *Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre*, que surge el sistema americano de protección de Derechos Humanos. Aunque la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* se adopta por la Organización de las Naciones Unidas en el mismo año, esta es de fecha posterior, del 10 de diciembre de 1948.

El surgimiento de los órganos que constituyen el sistema americano de protección de Derechos Humanos, que son la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se fundamenta en la *Carta de la Organización de los Estados Americanos* y en la *Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José*.

La *Carta de la OEA* fue reformada en el año 1967 en la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria que tuvo lugar en Buenos Aires y en 1985 por el Protocolo de Cartagena de Indias, que fue suscrito durante el decimocuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de la organización. Posteriormente, el *Protocolo de Washington* de 1992 adicionó a los propósitos fundamentales de la organización el promover el desarrollo de los Estados parte y erradicar la pobreza.

Los Derechos Humanos han sido regulados por el Derecho Internacional en su actual denominación a partir de la *Carta de la Organización de los Estados Americanos*, la *Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre* y la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. El Derecho Internacional es la rama del Derecho que ha contribuido en gran medida a la tutela de los Derechos Humanos, al regular a los organismos internacionales encargados de su protección. Estos se han configurado regionalmente, y existen sistemas americano, europeo y africano de protección a los Derechos Humanos.

En esta materia, se han hecho grandes esfuerzos por parte de diversos Estados para incrementar y hacer efectivo el respeto y la tutela de estos derechos. Sin embargo, subsisten Estados, como es el caso de los Estados Unidos de América, que dada su fuerza en el plano internacional, se muestran renuentes a ser parte de tratados internacionales y, aún más, a aceptar la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Esta falta de sometimiento a dicho órgano jurisdiccional internacional trae como consecuencia que se sigan vulnerando este tipo de derechos y provocando indefensión de los sujetos pasivos o víctimas. Por ello, esta es una crítica fundamental y se vislumbra como una tarea pendiente en la que falta mucho por avanzar.

La única forma de combatir esta situación es el sometimiento de los Estados a los órganos jurisdiccionales que se han dispuesto para tal efecto. Pero ahí no acaba el problema, ya que las resoluciones de dichos órganos, en ocasiones, no tienen la eficacia debida, y los Estados, mediante el manejo de su Derecho interno, incumplen parcialmente las resoluciones que emite la Corte Interamericana. Lo cual, a su vez, es una violación al principio de *pacta sunt servanda*.

Desde el año 2010, y derivado de los efectos del expediente varios 912/2010, del índice de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es que ha trascendido al derecho interno lo resuelto por las instancias internacionales a partir de lo establecido en los tratados internacionales. Esto se ha denominado control de convencionalidad y ha quedado establecido por la tesis aislada emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Pleno, bajo el número LXVII/2011 en diciembre de 2011, y de rubro CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO EN UN MODELO DE CONTROL DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDAD. Lo cual ha sido de gran trascendencia para el sistema jurídico mexicano en conjunto, porque a partir de ahí se ha cambiado hacia el paradigma constitucional de los Derechos Humanos; incluso se reconoce el principio *pro persona*, que en el caso de la materia laboral, debe aplicarse conjuntamente con el principio *in dubio pro operario*.

La superioridad del derecho internacional, hasta el día de hoy en México, es una realidad en tratándose de Derechos Humanos. Además, desde la óptica del derecho internacional, se sustenta en la teoría mencionada, que desde hace más de cuarenta años ya encontraba igualmente fundamento jurídico en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969.

En el mismo sentido, doctrinalmente se opinaba desde hace más de dos décadas:

En lo personal nos inclinamos por sustentar el anterior criterio de que la norma internacional ha de prevalecer por encima de lo que disponga la norma interna [...] Es la única manera de mantener la armonía de la comunidad internacional, a base de una sumisión de los Estados a la norma jurídica internacional. Los Estados que aún conservan en su orden jurídico interno reglas de supremacía del Derecho interno, deben derogarlas (Arellano García, 1997).

Las expresiones como la anterior colisionaban o contravenían la esencia del pensamiento de la doctrina constitucional, tanto mexicana como extranjera. Cada rama del derecho era vista parcialmente desde su concepción, por lo que interpretaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como la trasunta, han transformado la forma de pensar de los operadores jurídicos. Por lo tanto, se encuentran en un período de adaptación.

Esto se debe a que los mecanismos de tutela de los Derechos Humanos han existido desde que se crearon la *Carta de la OEA* y la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Sin embargo, en la práctica, el accionar del sistema interamericano de protección ha sido altamente costoso y las resoluciones eran ineficaces. Esto se evitará a partir de las reformas y el cambio de paradigma que se ha producido.

Por lo anterior, es necesaria la implementación y/o el mejoramiento de los mecanismos jurídicos que posibiliten a la Corte Interamericana de Derechos Humanos supervisar el cumplimiento de sus sentencias, como ya lo hace en algunos casos.

El tema de los Derechos Humanos es altamente dinámico, por lo que es necesario que el sistema jurídico se adapte permanentemente. Tal como ya lo había hecho la Unión Europea de modo similar a partir del Tratado de Maastricht a través de la adecuación de su derecho interno, incluidas, por supuesto, sus constituciones. De modo que el fenómeno o proceso que se presenta de la internacionalización de los Derechos Humanos y su impacto en México ciertamente es un hito en la historia del Derecho mexicano, que marca el comienzo de otro paradigma en el sistema jurídico del país.

III. Los Derechos Humanos en materia de trabajo

Una vez que se ha expuesto el reconocimiento supranacional y constitucional, es posible afirmar que desde el año 2011 hemos entrado al denominado paradigma constitucional de los Derechos Humanos. Por lo tanto, su estudio, tutela y aplicación deben ser acordes a ello.

Los Derechos Humanos en materia de trabajo pertenecen a la segunda generación, es decir, los económicos, sociales y culturales. Son producto de la evolución en su reconocimiento, y esto ha complicado su aplicación y/o tutela adecuada.

Al tratarse de derechos de segunda generación, su reconocimiento deriva de la adopción del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, de fecha 16 de diciembre de 1966, el cual entró en vigor en fecha 3 de enero de 1976, conforme al Artículo 27° de dicho tratado.

Los Derechos Humanos en materia de trabajo y Seguridad Social están reconocidos en los Artículos 6° al 9° del referido documento. Entendida sin menoscabo de la interpretación que se haga de los mismos, que debe ser extensiva y/o restrictiva en concordancia con el principio *pro persona* reconocido en el Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Concretamente en su aplicación y/o tutela, hay que llevarla a cabo bajo el denominado test de proporcionalidad, que deriva del principio del mismo nombre al que se ha referido Robert Alexy en su teoría de los principios. Es decir, donde se determine la idoneidad, la necesidad de la medida y la proporcionalidad en sentido estricto. Esta última referida a la optimización de Pareto, que a su vez implica hacer un análisis de lo que produce provecho beneficio a la sociedad sin que, por ello, se perjudique a otros. En tal el mencionado autor expresa que:

De acuerdo con la definición estándar de la teoría de los principios, los principios son normas que ordenan que algo se realice en la mayor medida posible, de acuerdo con las posibilidades fácticas y jurídicas. Como consecuencia los principios son mandatos de optimización, que se caracterizan por el hecho de que pueden ser cumplidos en diferentes grados y de que la medida ordenada en que deben cumplirse no sólo depende de las posibilidades fácticas sino también de las posibilidades jurídicas (Alexy, 2003).

Lo expuesto cobra especial relevancia en el ámbito de los Derechos Humanos en materia de trabajo, ya que ambos factores de la producción tienen derechos y buscan la optimización en la aplicación de la normatividad en la solución de conflictos, que comienza con el entendimiento de esta cuestión por parte de los operadores jurídicos. Esta ha sido una tarea compleja desde la vigencia del paradigma constitucional de los Derechos Humanos; no obstante, debe ser gradual y acorde también especialmente al principio de progresividad de los Derechos Humanos.

Aunado a lo anterior, debe tenerse también cautela cuando se plantea o resuelve un asunto en el que se ven implicados los Derechos Humanos en materia de trabajo, ya que la ponderación puede aplicarse desde un punto de vista muy simplista y bajo la óptica también del utilitarismo jurídico, donde se optará por el beneficio de la mayoría o incluso de los derechos colectivos respecto a los individuales. Sobre todo en búsqueda de un argumento que pretenda justificar una decisión judicial o incluso una conciliación en donde se renuncia a algunos Derechos Humanos o se protegen otros, bajo una aparente racionalidad o ponderación, que siempre pueden resultar cuestionables.

De hecho, la ponderación ha presentado dos objeciones, que son el rechazo a la racionalidad de ésta:

[...] Esta objeción rechaza la idea de que la ponderación sea un procedimiento racional. Se dice que consiste en una figura retórica que permite niveles de subjetividad ilimitados. Las razones de esta objeción, como sostiene Habermas, que “no existen estándares racionales” para ponderar (Ibáñez y Alexy 2016).

Y por otro lado la segunda de las objeciones de acuerdo al autor citado es que lo correcto o incorrecto, lo adecuado o inadecuado queda sometido a una esfera de valores, pero no a las alternativas reales de una decisión correcta; en tal sentido Alexy, formula una opinión a partir de lo expresado por Habermas y afirma que: “Se ha dicho que la “ponderación de valores” puede orientar un juicio en cuanto a su resultado, pero no puede justificar ese resultado.”

Ahora bien, es fundamental conocer que se ha hecho referencia al *Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales* en los numerales 6 al 9, el cual dispone lo siguiente:

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Para efectos didácticos se propone un catálogo de los Derechos Humanos en materia de trabajo, el cual queda como sigue:

- Derecho al trabajo
- Libertad de trabajo
- Salario remunerador
- Derecho a la estabilidad o permanencia en el empleo
- Indemnización por pérdida del empleo
- Igualdad de trabajo
- Jornada máxima
- Descansos y vacaciones
- Derecho a la vivienda
- Derecho a la promoción y ascenso en el trabajo
- Derecho a la participación en las utilidades
- Capacitación y adiestramiento
- Derecho de seguridad e higiene
- Derecho a dirimir los conflictos
- Derechos de los menores trabajadores
- Derechos de las mujeres trabajadoras
- Derechos colectivos
- Derecho de asociación
- Derecho de sindicación
- Derecho de huelga
- Derecho al pleno empleo
- Prohibición del trabajo infantil
- Prohibición del trabajo forzoso
- Derecho a la seguridad social

Todos los cuales deben estudiarse y aplicarse bajo la óptica de los Derechos Humanos en su conjunto. Es apremiante recordar su esencia indisponible, tanto para quienes son titulares de los mismos como para el Estado, ya que tienen una relevancia especial que no puede subordinarse, sino limitarse al estar en contraposición con derechos de la misma naturaleza, bajo la prueba de proporcionalidad al que ya se ha hecho referencia. Igualmente, cobra especial relevancia mencionar el principio de progresividad, el cual implica que no puede haber regresiones sobre lo que comúnmente se conocen como conquistas laborales, lo cual admite excepciones debido a que no puede haber avances ilimitados, que irían indudablemente en detrimento de las fuentes de trabajo.

Las excepciones a las que se ha hecho referencia son de explorado derecho, pues muchas veces, en tratándose de contratación colectiva, se pueden apreciar prestaciones que se han suprimido. Como se ha comentado, la realidad se impone respecto a este tipo de planteamientos teóricos, en virtud de que las normas de trabajo deben dirigirse hacia la preservación de las fuentes de empleo. De manera que, si es necesaria la disminución de prestaciones, la ley de la materia permite hacerlo.

IV. Irrenunciabilidad de derechos

Una de las cuestiones fundamentales cuando se aborda la explicación de los Derechos Humanos en cualquier rama del derecho es su irrenunciabilidad, la cual debe ser vista conjuntamente con la inalienabilidad. Ambas características, en un sentido práctico, deben entenderse como la indisponibilidad de los mismos para el Estado, lo cual se debe a su esencia y características que los hacen especialmente relevantes y sobre la que no puede subordinarse ningún tipo de interés, sino única y exclusivamente otros derechos de la misma naturaleza, siempre y cuando, como ya se ha mencionado, se haga un adecuado ejercicio de ponderación (con los riesgos también ya descritos).

Esta explicación obedece a la intención de darle un sentido práctico al entendimiento y tutela de los Derechos Humanos, porque en tratándose de éstos, al surgir los conflictos de naturaleza laboral, deben dirimirse mediante la conciliación o bien la emisión de una sentencia pronunciada por los jueces de trabajo. Por ende, la indisponibilidad por parte del Estado se refiere a que será nula toda renuncia de derechos, la que deriva de la naturaleza jurídica de éstos.

Restricción que resulta admisible solo en principio, ya que, por ejemplo, en tratándose de conciliación, ambas partes deben hacer concesiones sobre sus pretensiones con la finalidad de encontrar el equilibrio o el justo medio, lo cual puede llegar a ser sumamente complicado, dependiendo del caso concreto, pues debe tenerse en cuenta que “El derecho del trabajo se construye sobre la constatación de que, en la relación laboral, las asimetrías de poder desequilibran cualquier intento de coordinación entre partes iguales [...]” (Gamonal & Pino, 2024.)

De esta manera, también es menester explicar que la autonomía de la voluntad se encuentra limitada en favor de la tutela de los Derechos Humanos de los trabajadores, lo cual permite también sostener que existe una relación indisoluble entre la irrenunciabilidad de los derechos y la nulidad del acto que llegaste a vulnerarlos, porque de hacerlo, se contradice al orden jurídico positivo, tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

A su vez, se atenta contra los principios que rigen el derecho del trabajo, tanto sustantivos como adjetivos, se hace nugatoria su naturaleza jurídica, así como la integridad del Estado constitucional de derecho.

Asimismo la doctrin expresa en el mismo sentido que: “[...] la imposibilidad legal de la privación voluntaria de un beneficio que otorga el derecho del trabajo a favor de la persona que intenta la renuncia de lo que está vedado.” (Sánchez Castañeda, 2005).

Cuando se ha hecho referencia a la imposibilidad de renuncia, debe entenderse y estar en concordancia con el *corpus* de doctrina, ya que ha sido el medio que ha tenido el legislador para proteger a los trabajadores, incluso contra ellos mismos, tal como lo ha sostenido Néstor de Buen (2010).

A lo que se refiere el autor en comentario es que en muchas ocasiones, la necesidad se impone y el trabajador se ve forzado a renunciar a ciertos derechos con tal de obtener alguna remuneración o resolver un conflicto. Pero es tal la necesidad económica que tiene en ese momento que acepta una solución desventajosa. De esta manera, las limitantes que establece la ley de la materia protegen a los trabajadores en congruencia con su pertenencia al derecho social.

De hecho, el contar con un nuevo modelo de justicia laboral, ha producido y agudizado algunas dificultades para la solución de los conflictos de trabajo desde la etapa de conciliación prejudicial, sobre todo porque la desigualdad de las partes sigue sin superarse:

[...] una de las críticas de fondo más importantes que se han hecho la conciliación laboral, es que considera que la posibilidad de alcanzar un acuerdo conciliatorio tiene que partir de la buena voluntad y la disposición de las partes para lograrlo, de tal manera que aplicarlas en contra de la naturaleza misma de la conciliación; de igual manera, se tiene el temor en la vía de los hechos aquella desigualdad que siempre se ha argumentado como motivación histórica del surgimiento del derecho del trabajo no esté presente en los procedimientos de conciliación, y que esto se traduzca en acuerdos desventajosos para los trabajadores. (Reynoso Castillo, 2024)

Situación que se produce de forma y fondo, ya que muchas veces resulta más importante cumplir con indicadores de acuerdo a la métrica de solución de conflictos, a que la solución sea adecuada y acorde a la mayor tutela de Derechos Humanos, al respecto, Casas Ramos (2019) ha sostenido ya en ocasiones anteriores que:

Es incuestionable que algunas de las veces el Estado tiene que realizar una labor de ponderación respecto a lo que quiera privilegiar, es decir si protección social o tutela de Derechos Humanos laborales que se enfrentan a la competitividad y productividad; pero tampoco se trata de que la flexibilización del trabajo se extienda hacia los derechos laborales, ya que de suceder, se traduce en violaciones a derechos que no sólo se pueden considerar como humanos, sino que han constituido en un hito histórico en la evolución del constitucionalismo social en el mundo.

Y es que en la práctica se ha observado renuncia de derechos en convenios sancionados por las autoridades laborales, que evidentemente deberían ser nulos; no obstante, lo que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia 17/2015, bajo el rubro CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 Y 2a./J. 1/2010). En la que se sostiene lo contrario, muy probablemente en la búsqueda de `seguridad o certidumbre jurídica; aunque no por ello deja de ser cuestionable una decisión judicial de este tipo.

Habrà que ver cuál es la opinión de los intérpretes del derecho en esta nueva etapa tanto de la jurisprudencia como del nuevo modelo de justicia laboral. Se insiste en que los Derechos Humanos son irrenunciables, por lo que no requieren de una declaración judicial posterior de nulidad o bien no debería poder adquirirse la calidad de cosa juzgada, en virtud de la naturaleza que tienen los Derechos Humanos y de la irrenunciabilidad que ya se ha explicado.

V. Conclusiones

A lo largo de este trabajo, llegamos a un total de seis conclusiones que enunciamos a continuación:

Bajo el paradigma constitucional de los Derechos Humanos vigente desde el año 2011 en el sistema jurídico mexicano, el estudio de los Derechos Humanos ha cobrado especial relevancia, máxime la reciente reforma laboral que todavía se encuentra en etapa de implementación.

Los Derechos Humanos en materia de trabajo hacen que éstos sean indisponibles para el Estado, así como para las partes, quienes

son factores de la producción. Tal como lo ha sostenido la doctrina, es necesario proteger a los trabajadores incluso contra ellos mismos.

En este afán de tutela de los Derechos Humanos en materia de trabajo, debe tenerse especial cuidado tanto de no incurrir en una sobre tutela como en considerar que los patrones también tienen derechos, cuya tutela es igualmente legítima y exigible.

La comprensión y análisis de los Derechos Humanos en materia laboral permite adecuados planteamientos, argumentaciones y, en general, una visión más amplia que debe ser acorde con la materialización de los principios *pro persona e in dubio pro operario*. Estos son criterios orientadores para la solución de los conflictos de trabajo, tanto en sede prejudicial (conciliación) como judicial.

Se espera que la reforma laboral permita una adecuada salvaguarda y/o tutela de los Derechos Humanos de los trabajadores, los cuales desde luego tienen reconocimiento constitucional y supranacional en los diversos tratados en los que el Estado mexicano es parte y conforme al Sistema Americano de Protección de Derechos Humanos.

La tutela de los Derechos Humanos, tanto en general como los propios de la materia laboral, permite alcanzar mejores estadios de justicia y civilización, acorde con el Estado constitucional de derecho y los fines propios de éste. Esto le da sentido, pertinencia y congruencia a los estudios y aportes que se realicen en esta importante área de la ciencia jurídica.

VI. Lista de fuentes

- ALEXY, R. (2003). Tres Escritos sobre los Derechos Fundamentales y la Teoría de los Principios, Universidad Externado de Colombia, Serie Teoría Jurídica y Filosofía del Derecho, Colombia.
- ANDRÉS IBÁÑEZ P. y ALEXY, R. (2016). Jueces y ponderación argumentativa, IIJ – UNAM, México.
- ARELLANO GARCÍA, C. (1997). Primer Curso de Derecho Internacional Público, Porrúa, México.
- DE BUEN LOZANO, N. (2010). Derecho del Trabajo, Porrúa, México.
- GAMONAL C. y PINO A. (2024) “La Dignidad Humana y la Defensa de los Derechos Fundamentales del Trabajador”, Revista Latinoamericana de Derecho Social, (núm. 38), UNAM, México, 3 – 38.
- MÉNDEZ SILVA, Ricardo (Coord.) Derecho Internacional de los Derechos Humanos, “Medios de Protección de los Derechos Humanos en el Sistema Interamericano”, Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados, UNAM, Tomo II, México, 2008.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, La Conciliación Laboral, Tirant lo Blanch, México, 2024.
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, Diccionario de Derecho Laboral, Oxford, México, 2005.

**PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL:
INSTITUTO DE PENSIONES DEL ESTADO
DE VERACRUZ**

Alma Arely Espinoza Hernández
Flor Lucila Delfín Pozos
René Mariani Ochoa

CAPÍTULO III

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL: INSTITUTO DE PENSIONES DEL ESTADO DE VERACRUZ

Alma Arely Espinoza Hernández*
Flor Lucila Delfín Pozos**
René Mariani Ochoa***

SUMARIO: I. Introducción; II. Fundamento Legal del Derecho Laboral; III. El Derecho Humano a la Seguridad Social; IV. Administración Pública Estatal; V. Categoría de los Trabajadores; VI. Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz; 6.1. Prestaciones de Seguridad Social. VII. Juicio Ordinario Laboral VIII. Reconocimiento de Antigüedad Laboral ante el I.P.E. IX. Conclusión. IX. Lista de Referencias.

I. Introducción

De conformidad con el autor Briceño Ruiz, “La Seguridad Social es el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todas las personas contra cualquier contingencia que pudieran sufrir y las previene, a fin de permitir su bienestar mediante la superación de aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural.” (Briceño, 2011). Por lo que, es un medio que permite garantizar el bienestar de la persona cuando se encuentra en un estado de vulnerabilidad, como lo es, la disminución en sus capacidades para seguir desempeñando una actividad laboral.

Tenemos que la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz contempla diversas prestaciones de seguridad social, mismas que citaremos en el presente artículo a favor de aquellos trabajadores al servicio de las Dependencias de la citada Entidad, previo cumplimiento de los requisitos que marca la misma.

Por la definición citada en el primer párrafo, tenemos que la finalidad de la seguridad social es la protección de las necesidades vitales del trabajador, como lo es, el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar tanto individual como colectivo.

En el presente se observara que las prestaciones de seguridad social

* Alumna de la Maestría en Estudios Tributarios. Instituto de Investigaciones en Contaduría. Región Xalapa; correo institucional: zS22024870@estudiantes.uv.mx

** Directora del Instituto de Investigaciones en Contaduría. Región Xalapa; correo institucional: fdelfin@uv.mx

*** Docente de tiempo completo del Instituto de Investigaciones en Contaduría. Región Xalapa; correo institucional: rmariani@uv.mx

que otorga el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz están dirigidas a los trabajadores que se encuentran adscritos al ente de Gobierno y que cuentan con una plaza de base, toda vez que la Ley del Instituto de Pensiones, excluye entre otros, a aquellos trabajadores que laboran mediante un contrato de prestación de servicios, el cual lo define la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 como “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (LFT, 2023).

De esta forma, se observa que, si bien la seguridad social nace con la finalidad de proteger a la sociedad, los legisladores limitan la prestación al cumplimiento de los requisitos que marca la Ley del Instituto de Pensiones del Estado, transgrediendo lo dispuesto en nuestra Carta Magna, la cual refiere que los cargos que sean considerados de confianza gozarán de los beneficios que otorga de la seguridad social.

II. Fundamento Legal del Derecho Laboral

Dentro del primer capítulo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos denominado “*De los Derechos Humanos y sus Garantías*”, se encuentra el artículo 5º Constitucional, donde se establece el derecho humano a la libertad de trabajo, y que refiere que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos (CPEUM, 2023).

Por su parte, el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. El empleo es definido como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo) (OIT, 2004).

Por su parte, el segundo párrafo del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, define trabajo a “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” (LFT, 2023).

En el Diccionario de la lengua española le define como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”. Conforme a lo citado, tenemos que la ejecución de un trabajo ya sea físico o intelectual, tiene la finalidad de obtener los recursos económicos para la satisfacción de las necesidades básicas de quien lo ejecuta, así como de sus familias,

aunado a que conlleva al desarrollo personal y profesional del individuo que le permite lograr la consecución del objeto de su centro de trabajo.

De tal manera se puede concluir de las definiciones anteriormente citadas, es que al encontrarnos en una situación en la que se otorgue un salario como retribución por una actividad sujeta a una subordinación, estaremos frente a una relación laboral.

Al darse la relación laboral entre trabajador y patrón el Estado se vio en la necesidad de crear normas que regulen los derechos y obligaciones de ambas partes, por lo que surge el Derecho del Trabajo, definiéndolo el autor Néstor de Buen Lozano, como “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social” (De Buen Lozano, 1981).

El artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dicho sea de paso es un derecho y una garantía social que se encuentra fuera del primer capítulo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos denominado “*De los Derechos Humanos y sus Garantías*”, consagra los Derechos y Garantías en materia laboral, y se encuentra dividido en 2 apartados los cuales regula a:

- A. Obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo; y a los
- B. Trabajadores de los Poderes de la Unión.

La facción XI del apartado B estipula que la Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado

mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

De lo anteriormente expuesto, tenemos que nuestra legislación protege la decisión de cada persona de elegir el trabajo que le acomode, siempre y cuando no sea contrario a la Ley, es decir, sea lícito, y con el cual se busca gozar de una vida digna, que implique el desarrollo tanto personal como profesional del individuo, con la finalidad de obtener los recursos económicos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, pero claro que la elección de ese trabajo no basta, se debe otorgar la protección de la seguridad social, el cual es un derecho humano y es tema de la siguiente sección.

III. El Derecho Humano a la Seguridad Social

Antes de adentrarnos al estudio de la seguridad social, es importante citar el concepto de Derechos Humanos, y el diccionario panhispánico del español jurídico los define como “el conjunto de los derechos inherentes a todas las personas derivados de su propia naturaleza, en cuanto el hombre es un ser intrínsecamente social, que les permiten el libre desarrollo de su personalidad” (Diccionario Panhispánico del Español, 2023), por lo que, tenemos que no se marca diferencia en quienes pueden gozar de la protección de los derechos humanos.

Así mismo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 22, que señala: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad” (Naciones Unidas, s.f.).

Cabe recordar, que la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, de contenido social, sirvió como eje de la Seguridad Social y, tenemos que el 10 de junio de 2011 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (D.O.F.) la reforma constitucional en materia de Derechos Humanos, la cual tiene como finalidad fortalecer su protección de aquéllos establecidos en nuestra Carta Magna y reforzar los mecanismos de garantía que la misma establece.

La citada reforma constitucional, modificó la denominación del primer capítulo quedando como “*De los Derechos Humanos y sus Garantías*”, por lo que tenemos que la Real Academia de la Lengua Española define “*garantía*” como:

(De garante).

1. f. Efecto de afianzar lo estipulado.
2. f. Fianza, prenda.
3. f. Cosa que asegura y protege contra algún riesgo o necesidad.
4. f. Seguridad o certeza que se tiene sobre algo.
5. f. Compromiso temporal del fabricante o vendedor, por el que se obliga a reparar gratuitamente algo vendido en caso de avería.
6. f. Documento de garantía de un producto.

Constitucionales.

1. f. pl. Derechos que la Constitución de un Estado reconoce a todos los ciudadanos. (Diccionario de la lengua española, 2001)

Por lo que, se tiene que el Estado tiene la obligación de garantizar los Derechos Humanos que se encuentran consagrados tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, los cuales constituyen una medida de protección a la dignidad de la persona humana, y en caso de que, estos sean vulnerados, los ciudadanos puedan promover los medios de defensa procedentes, mismos que constituyen las garantías para la reparación del daño que se haya causado.

Asimismo, tenemos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), quien tiene como función garantizar los derechos fundamentales para beneficio de todas las personas que habitan el territorio nacional, define a los Derechos Humanos, “como el conjunto de bienes indispensables que posibilitan la elección y materialización de los planes de vida que se proponen las personas; aquellos que, en esencia, nos permiten vivir con dignidad y desarrollarnos integralmente”

Uno de los tópicos importantes que busca la clase trabajadora al desempeñar un cargo, es la obtención de la seguridad social, es cual es el conjunto de normas y disposiciones orientadas a proteger al individuo en su entorno familiar y laboral, garantizando el derecho a la salud, mediante la seguridad en el trabajo, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, como el trabajo, la remuneración salarial, el salario mínimo, así como las prestaciones legales y las extralegales; asimismo, los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo (Pérez y Fol, 2022).

La Organización Internacional del Trabajo la define como “la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia” (Gobierno de México, 2018).

De lo anterior, podemos concluir que la seguridad social se encuentra encaminada a la protección y mejoramiento de los niveles de bienestar de las personas trabajadoras y sus familias, por lo cual, para poder cubrir las prestaciones Seguridad Social a los trabajadores del ente de Gobierno Estatal nace el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz, y de conformidad con el artículo 2 de la Ley No. 287 Ley de Pensiones del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave tendrán el carácter de obligatorias las prestaciones siguientes (Ley del I.P.E., 2015):

- I. Jubilación;
- II. Pensión por vejez;
- III. Pensión anticipada;
- IV. Pensión por incapacidad;
- V. Pensión de invalidez;
- VI. Pensión por causa de muerte;
- VII. Gastos de funeral;
- VIII. Indemnización global;
- IX. Préstamos a corto y a mediano plazo;
- X. Promoción de préstamos hipotecarios; y
- XI. Pago del seguro de enfermedad al Instituto Mexicano del Seguro Social para los pensionistas, el cual será cubierto por el gobierno del Estado.

Al respecto, es importante distinguir entre los términos de Pensión y Jubilación, el primero de ellos es “la cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudez, orfandad o incapacidad”. Mientras que la Jubilación es “la acción o efecto de jubilar o jubilarse o la pensión que recibe quien se ha jubilado” (Sanchez y Morales, 2018).

Por lo tanto, tenemos que un jubilado es la persona que habiendo cumplido el tiempo laboral señalado por la Ley deja de trabajar y recibe las prestaciones de seguridad social para asegurar su bienestar, como lo es: asistencia médica.

El artículo 4 de la Ley de Pensiones del Estado de Veracruz, señala que las prestaciones de seguridad social que contempla están dirigidas a: Trabajadores al servicio de los Entes Públicos; pensionistas y a los familiares derechohabientes tanto de los trabajadores como de los pensionistas mencionados.

Ahora bien, para poder beneficiarse de las prestaciones que otorga el Instituto de Pensiones del Estado los trabajadores en activo deberán pagar las cuotas y el patrón las aportaciones, que conforme a la Ley vigente del I.P.E., corresponde el siguiente importe:

- a) El importe de las *cuotas* a cargo de los *trabajadores* será el equivalente a **12%** del sueldo de cotización (Artículo 17 L.I.P.E.).
- b) El *patrón* cubrirá al Instituto como *aportaciones*, el equivalente al **20%** del sueldo de cotización de sus trabajadores. (Artículo 18 L.I.P.E.)

En relación con lo anterior, de conformidad con el artículo 3 fracción XII de la Ley del I.P.E., se tiene que el **sueldo de cotización** corresponde a la remuneración mensual que reciba el trabajador que se integrará, según sea el caso, con:

a) **Sueldo presupuestal.** - Remuneración tabular ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeña. (Artículo 3, fracción XIII)

b) **Sobresueldo.** - Remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias especiales reconocidas como pueden ser de insalubridad, o carestía de la vida del lugar en que preste sus servicios, entre otros. (Artículo 3, fracción XI)

c) **Prima de antigüedad.** - Cantidad mensual adicional al sueldo presupuestal y al sobresueldo, que perciben los trabajadores por su antigüedad en el empleo. (Artículo 3, fracción X)

d) **Asignación docente genérica.** - Remuneración adicional que se cubra al personal docente que labora en los sectores de preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y educación física. (Artículo 3, fracción I)

e) **Compensación AC.** - Remuneración adicional que se cubra al personal docente directivo que labora en educación preescolar y primaria, por la supervisión de las actividades de fortalecimiento curricular. (Artículo 3, fracción II)

De conformidad con el artículo 20 de la multicitada Ley, el patrón, en este caso, la Dependencia del Gobierno del Estado de Veracruz, deberá efectuar los descuentos vía nómina a los trabajadores, y enterar al Instituto de Pensiones del Estado las cuotas y aportaciones a que refiere el artículo 17 y 18 de la Ley del Instituto, y lo cual se encuentra reflejado en el Comprobante Fiscal Digital por Internet y que términos del artículo 99, fracción III de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, los patrones están obligados a expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado (LISR, 2021).

En el citado Comprobante Fiscal, se visualizan 2 apartados:

a) **Percepciones.** Se relacionan los conceptos que se otorgan a los trabajadores, entre los que destaca la partida de Salarios y que de conformidad con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo es la retribución que el patrón pagará a su trabajador por una actividad desempeñada (Ley Federal del Trabajo, 2023).

b) **Deducciones.** Se encuentran los descuentos, en donde se refleja la cuota del Instituto de Pensiones del Estado, en donde el patrón, en este caso, la Dependencia de Gobierno retiene el 12% sobre el concepto de Salario y lo enterar al Instituto de Pensiones del Estado para que el trabajador sea sujeto de las prestaciones de seguridad social, previo cumplimiento de los requisitos que marca la Ley.

Así mismo, el artículo 30, fracción IV y V de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, señala las obligaciones de las Entidades Públicas, a saber:

a) Incorporar a sus trabajadores, al régimen de Seguridad y Servicios Sociales en la forma y términos en que la Ley o los convenios celebrados así lo establezcan;

b) Cubrir, en su caso, puntualmente las aportaciones que les corresponda, para que sus trabajadores reciban los beneficios de seguridad y servicios sociales del régimen al que estén incorporados (Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, 2016).

Tenemos que con el pago de cuotas y aportaciones al Instituto de Pensiones del Estado a cargo del trabajador y patrón se utilizan para cubrir las prestaciones establecidas en la Ley a favor de los pensionistas a los que se les garantiza el acceso a la asistencia médica y una aportación económica con la que pueda satisfacer sus necesidades básicas.

IV, Administración Pública Estatal

Derivado de que nos enfocamos a las prestaciones de los trabajadores al servicio de la Administración Pública, es menester citar este concepto y el autor Fernández, Jorge la define como *“el conjunto de áreas del sector público del Estado que, mediante el ejercicio de la función administrativa, la prestación de los servicios públicos, la ejecución de las obras públicas y la realización de otras actividades socioeconómicas de interés público, trata de lograr los fines del Estado* (Fernández, 2016).

Existen diversas definiciones sobre la noción de la Administración Pública:

El tratadista Miguel Acosta Romero, señala que la Administración pública es “la parte de los órganos del Estado que dependen directa o indirectamente del Poder Ejecutivo, tiene a su cargo toda la actividad estatal que no desarrollan los otros poderes (Legislativo y Judicial), su acción es continua y permanente, siempre persigue el interés público, adopta una forma de organización jerarquizada y cuenta con: a) elementos personales; b) elementos patrimoniales; c) estructura jurídica, y d) procedimientos técnicos”. (Acosta, 1979)”

Para el doctrinario emérito Gabino Fraga, la Administración pública “debe entenderse desde el punto de vista formal como “el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales” y que desde el punto de vista material es “la actividad de este organismo considerado en sus problemas de gestión y de existencia propia tanto en sus relaciones como organismos semejantes como con los particulares para asegurar la ejecución de su misión (Fraga, 1997).”

Acorde con las definiciones señaladas, se puede concluir que el Estado tiene como misión principal lograr el bien público común y para lograrlo se debe recordar el artículo 49 Constitucional, en donde se menciona que el Supremo Poder de la Federación se ha dividido para su ejercicio en poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial siendo el segundo de los mencionados el que representa la función administrativa delimitando las funciones que debe llevar a cabo para lograr el bien público.

Ahora bien, para que el Estado pueda realizar su actividad debe contar con el elemento personal, que es el conjunto de trabajadores que

prestan sus servicios a la administración y que de conformidad con el artículo 6 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz los trabajadores al servicio de las Entidades Públicas se clasifican en dos categorías: de confianza y de base, mismos que se diferencian en atención a sus prestaciones y que analizaremos en el siguiente apartado.

V. Categoría de los Trabajadores

La fracción XIV, apartado B del 123 Constitucional establece que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

En relación con lo anterior, tenemos que el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, señala que la categoría de *trabajador de confianza* depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, siendo las siguientes cuando tengan carácter general:

- Dirección
- Inspección
- Vigilancia
- Fiscalización

Así como, las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento (Ley Federal del Trabajo, 2023).

De la anterior definición se advierte que el trabajador catalogado como de confianza conlleva la toma de decisiones estratégicas dentro del área de trabajo, además de estar directamente relacionado con su empleador, y en atención a sus derechos laborales presenta diferencias en comparación con los llamados trabajadores de base.

Ahora bien, al ubicar nuestro objeto de estudio a los trabajadores que se encuentran al servicio de los órganos públicos, tenemos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, que en el artículo 4 clasifica a los trabajadores en dos grupos:

- a) Trabajadores de confianza
- b) Trabajadores de base

En el artículo 5 de la citada Ley, clasifica a los trabajadores de confianza, en atención a los que se desempeñan en el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, ahora en razón a nuestro objeto de estudio se tiene la fracción II, que señala:

II.- En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

- a) *Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.*
- b) *Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.*
- c) *Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.*
- d) *Auditoría: a nivel de auditores y sub-auditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.*
- e) *Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.*
- f) *En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.*
- g) *Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.*
- h) *Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servicios públicos superiores; Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.*
- i) *El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares o Ayudantías.*
- j) *Los Secretarios particulares de: Secretario, Sub-Secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.*
- k) *Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.*
- l) *Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.*

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos (LFTSEV, 2021).

Asimismo, para conceptualizar a los trabajadores de base, la citada ley señala en el numeral 6 que son los que no se encuentran comprendidos en la clasificación citada en el párrafo anterior, adicionando que tendrán la característica de ser inamovibles, como se advierte es un concepto por exclusión, que tiene como premisa el tener una estabilidad laboral por desempeñar funciones no catalogadas como estratégicas.

En concordancia con lo citado, se tiene que el artículo 6° de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, establece que los trabajadores al servicio de las Entidades Públicas se clasifican en dos categorías: de **confianza** y de **base**, definiéndolos como:

ARTICULO 7°.-Son trabajadores de confianza:

I.- Los que integran la planta de la oficina del Gobernador del Estado, así como aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa de los Titulares de los Poderes del Estado, o los Municipios;

II.- Los Titulares de las distintas Dependencias o los responsables de las unidades u órganos en la estructura administrativa de las Entidades Públicas, hasta el nivel de jefe de sección o su equivalente;

III.- Los que dentro de las Entidades Públicas realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoría, planeación, supervisión, control directo de adquisiciones, responsables de los almacenes e inventarios, investigación, investigación científica, asesoría o consultoría;

IV.- Los Secretarios Particulares o Privados; el personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías, así como los destinados presupuestalmente, o que realicen trabajos personales y directos para los servidores públicos a que se refieren las fracciones I y II de este artículo;

V.- Los Agentes y Secretarios del Ministerio Público, de la Policía Judicial y los miembros de las Policías Preventivas;

VI.- En el Poder Legislativo y en el Poder Judicial, todas las categorías y cargos que con clasificación de confianza consigne el catálogo de empleos respectivo para cada uno de esos Poderes.

Los trabajadores de confianza gozarán de las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social.

ARTICULO 8°.-Son trabajadores de base aquellos que no están comprendidos en el artículo anterior (Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, 2016).

Por cuanto hace a la seguridad social, como ya se citó anteriormente es un derecho constitucional concedido a la clase trabajadora, que busca dar protección a este sector, en el desempeño de una actividad laboral, y que en atención a lo que se analiza en el presente artículo, que se encuentran al servicio de algún órgano del Estado y su importancia radica en contar con esa protección una vez concluida esa relación laboral.

Tenemos que el artículo 30 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, enlista las obligaciones de las Entidades Públicas, refiriendo en su fracción V que deberá cubrir puntualmente las aportaciones que les corresponda, para que sus trabajadores reciban los beneficios de seguridad y servicios sociales del régimen al que estén incorporados.

A efecto de poder otorgar las prestaciones de seguridad social, el Gobierno del Estado de Veracruz, creó el Instituto de Pensiones del Estado, observándose en el artículo 6, fracción III de la Ley número 287 del citado instituto que los trabajadores que laboren mediante contrato quedan excluidos de los beneficios de las prestaciones que otorga el citado ordenamiento legal.

Por lo cual, tenemos que las Dependencias de Gobierno del Estado de Veracruz, solo afiliaran ante el Instituto de Pensiones del Estado a los trabajadores que cuentan con una plaza de base, lo cual representa una afectación a la clase laboral que no se encuentra afiliada a un sindicato, dejando de lado, a todos aquéllos trabajadores que su función impacta en la toma de decisiones de nivel dirección que son determinantes en el logro del objeto del ente de gobierno, por lo cual ahora es prudente hacer mención de como el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz ha evolucionado a través de los años y como regula las pensiones y jubilaciones.

VI. Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz

El Gobierno del Estado de Veracruz comparte los principios de justicia social contenidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo cual, crea el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave como un organismo descentralizado dotado de autonomía de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios y tiene por objeto establecer el régimen de prestaciones de los trabajadores al servicio de la Administración Pública.

El citado instituto busca fortalecer la Seguridad Social a los derechohabientes, por lo cual, a partir de su creación ha sufrido modificaciones, como a continuación se esquematiza, con la finalidad de ser un instrumento garante de los beneficios de las prestaciones que garantizan el bienestar de los servidores públicos del ente

Cronología Histórica

Organismo	Ley	Prestaciones de seguridad social
Instituto de Compensaciones de Retiro	Ley Número 81 de Compensaciones de Retiro. Publicada en la Gaceta Oficial del Estado número 153 fechada al día 29 de diciembre de 1951, entrando en vigor el 01 de enero de 1952.	Compensación de retiro, por edad o por tiempo de servicio; compensación por muerte; gastos de funeral; préstamos en dinero y adquisición de casas o terrenos con facilidades de pago.
Instituto de Pensiones de Retiro	Ley de Pensiones de Retiro. El 2 de enero de 1958, mediante Gaceta Oficial Número 1 del Estado de Veracruz, se decreta su entrada en vigor.	Anexa a su lista de beneficios los siguientes: pensión por incapacitación; devolución de descuentos; préstamos a corto plazo y; préstamos hipotecarios.
	Ley Número 1 de Pensiones del Estado. El 03 de enero de 1961, mediante decreto publicado en la Gaceta Oficial del Estado Número 1, se realiza una serie de reformas a la Ley de Pensiones de Retiro, dándole la denominación de Ley Número 1 de Pensiones del Estado.	Se efectuaron modificaciones en la conformación del Consejo Directivo como autoridad superior, procesos para el cómputo de aportaciones a los mayores de 65 años y, se establece el tabulador de entrega de pensiones a los beneficiarios por causa de muerte del trabajador.
Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz	Ley Número 5 de Pensiones del Estado de Veracruz. El 15 de mayo del año 1967, mediante Gaceta Oficial del Estado de Veracruz número 58 se expide la Ley Número 5 de Pensiones del Estado de Veracruz.	Se declara la nueva denominación del Instituto, el cual, tomaría el nombre de Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz.

Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz	Ley Número 20 de Pensiones del Estado de Veracruz. El 09 de noviembre de 1996, en la Gaceta Oficial del Estado número 135, la H. Legislatura del Estado expide la Ley Número 20. de Pensiones del Estado de Veracruz.	Estableciendo como obligatorias las prestaciones siguientes: Jubilación, seguro de vejez, seguro por incapacidad, seguro de invalidez, seguro por causa de muerte, gastos de funeral, indemnización global, préstamos a corto plazo, promoción de préstamos hipotecarios y, promoción de créditos para la adquisición en propiedad de casa o terreno.
Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz	Ley Número 287 de Pensiones del Estado. El 21 de julio de 2014, queda publicada en la Gaceta Oficial del Estado número 288, la Ley Número 287 de Pensiones del Estado.	La última reforma publicada el 12 de noviembre de 2015, donde se contempla lograr una viabilidad financiera del Instituto; este nuevo ordenamiento jurídico adiciona a su catálogo los beneficios pensionarios de: pensión anticipada y, pago del seguro de enfermedad al Instituto Mexicano del Seguro Social para los pensionistas, así como, el incremento de las aportaciones patronales que corresponden al Gobierno del Estado, las aportaciones de los trabajadores, y se encuentra actualmente vigente.

Tabla 5. (Cronología Historica del IPE, s.f.)

6.1 Prestaciones de Seguridad Social

El citado instituto tiene por objeto garantizar el cumplimiento del pago de pensiones, jubilaciones y demás prestaciones institucionales a sus pensionistas y derechohabientes mismas que se clasifican a continuación, donde se citara la edad y tiempo que se debe cotizar para beneficiarios de los servicios que otorga.

Tipo	Edad	Tiempo Cotizado	Monto Pensión
Pensión por Jubilación (Toda fracción de más de 6 meses se considerará como año completo)	65 años	30 años o más	100% (Art. 35 L.I.P.E.)
Pensión por Vejez	65 años	15 años como mínimo	Tabla de % (Art. 36 L.I.P.E.)
Pensión Anticipada	60 años	15 años	Tabla de % (Art. 39 L.I.P.E.)
Pensión por Incapacidad (Inhabilitación como consecuencia directa del servicio)	N/A	N/A	100% (Art. 40 L.I.P.E.)
Pensión por Invalidez (Inhabilitación por causas ajenas al desempeño de su cargo)	N/A	3 años continuos	Tabla de % (Art. 43 L.I.P.E.)
Pensión por causa de muerte (consecuencia directa del cumplimiento del servicio)	N/A	N/A	1 año_100% Disminuirá en un 10% anual a partir del segundo año hasta llegar al 50% (Art. 49 L.I.P.E.)
Pensión por causa de muerte (causas ajenas al trabajo)	N/A	3 años continuos	Tabla de % (Art. 50 L.I.P.E.)
Gastos de Funeral	Artículo 55. Cuando fallezca un pensionista, el Instituto otorgará a sus deudos o a las personas que se hayan hecho cargo de la inhumación, el importe de los gastos realizados y comprobables mediante documentación que reúna los requisitos fiscales hasta por el equivalente de cuatro mensualidades de su pensión.		
Indemnización Global	Artículo 59. El trabajador que se retire del trabajo sin derecho a pensión, o sus familiares derechohabientes podrán solicitar el monto total de las cuotas que realizó al Instituto, lo anterior sin considerar los intereses que generaron dichas cuotas.		

Tabla 6. Basado en Ley de Pensiones del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Dichas prestaciones buscan asegurar al trabajador que al momento de la separación de su trabajo ya sea por su edad, se cumpla el tiempo de cotización al instituto o sobrevenga alguna causa de riesgo en su salud que le prohíba continuar, siga contando con el acceso a la asistencia médica con la prestación del servicio por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los medios para su sustento a través de una pensión que le permita mantener una vida decorosa.

Pero ¿cómo un trabajador del Estado al que no se le garantiza el acceso a una jubilación, puede reclamar que se le respete ese derecho humano? En la siguiente sección se explica la instancia judicial a la cual se puede recurrir para reclamar ese derecho

VII. Juicio Ordinario Laboral

En el artículo 123, apartado B, fracción XII de nuestra Carta Magna, señala que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que, el Título Noveno de Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, contempla al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje con sede en la Capital del Estado, teniendo como una de sus funciones resolver las controversias laborales que suscitan entre la administración pública estatal o municipal con sus empleados.

Al referirnos al conflicto de trabajo, podemos señalar que se disputan intereses sobre derechos y obligaciones surgidos de la relación de trabajo, por lo cual, los trabajadores catalogados como de confianza y que prestan sus servicios mediante la firma de un contrato, carecen de las prestaciones de seguridad social que prevé la Ley del Instituto de Pensiones del Estado, por lo cual, promueven juicio ordinario laboral con la finalidad de que el Tribunal Estatal ordene al ente de gobierno su reconocimiento ante el citado Instituto.

De conformidad con el artículo 30 de la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, señala como una de las obligaciones de las Entidades Públicas, cumplir con las resoluciones del Tribunal, lo que conlleva a la inscripción retroactiva mediante el pago de cuotas y aportaciones al Instituto de Pensiones, lo que conlleva que para dar cabal cumplimiento a la resolución se deberá hacer el pago de conformidad a lo que dictamine el I.P.E., y que en su caso causa agravio al trabajador, que en muchas ocasiones no cuenta con los recursos para cubrir el pago de las cuotas.

VIII. Reconocimiento de Antigüedad Laboral ante el I.P.E

Ahora bien, como se pudo observar, no todas las personas tienen garantizado el acceso a las prestaciones de seguridad social, derivado del tipo de su contratación, tanto en el desempeño de su vida laboral

como al separarse de la misma, debido a que llegaron a una edad que les impida continuar trabajando o exista incapacidad física o mental para hacerlo, quedando en un estado de vulneración al no contar con los recursos para su subsistencia.

Al existir esta desigualdad laboral que marca la propia Ley, al excluir a la clase trabajadora que presenta sus servicios a través de un contrato, se ven en la necesidad, como se señaló en el apartado anterior, de promover un juicio laboral en para el reconocimiento de la antigüedad laboral ante el Instituto de Pensiones del Estado.

Ahora bien, en las resoluciones emitidas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz, se advierte al condenar a las dependencias a las prestaciones de seguridad social se deberá cubrirse el pago de cuotas y aportaciones en forma retroactiva para obtener las prestaciones que contempla la Ley de Pensiones del Estado de Veracruz de Ignacio de La Llave.

Por lo cual, el segundo párrafo del artículo 5 de la citada Ley, contempla esta situación al establecer que cuando se requiera un reconocimiento de antigüedad por parte del Instituto se tendrá que realizar el pago del capital constitutivo que se calculará actuarialmente y será a cargo del patrón y del trabajador en la misma proporción de las cuotas y aportaciones vigentes.

De conformidad con el artículo 21 de la multicitada Ley, se computará como tiempo de servicios en los casos de reinstalaciones, lo ordenado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje debiéndose realizar el pago a valor presente de la totalidad de las cuotas y aportaciones que se indiquen en el Laudo.

Por lo que, para que el Instituto de Pensiones del Estado, esté en condiciones de realizar el reconocimiento de la antigüedad a valor presente, se deberá efectuar el pago en apego a lo estipulado en el artículo 5, párrafo segundo de la Ley 287 de Pensiones del Estado y 35 del Reglamento de Prestaciones Institucionales del Instituto de Pensiones del Estado, mismas que tienen una vigencia de 60 días hábiles, por lo que de no cubrirse en ese periodo deberá solicitarse una nueva actualización lo cual implica el incremento en el monto determinado por el Instituto.

Tenemos que, para el reconocimiento de su antigüedad laboral, se deberá realizar el pago retroactivo de las cuotas y aportaciones al Instituto de Pensiones del Estado generadas durante la vigencia de la relación laboral y las que se generan durante la tramitación del Juicio.

Bajo esa tesitura, se tiene que, en el laudo emitido por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para el reconocimiento de la antigüedad laboral se deberá cubrir el importe total actualizado de cuotas y aportaciones con la finalidad de que previo cumplimiento de los requisitos que marca

la ley, ser sujeto de las prestaciones de seguridad social que establece la Ley del I.P.E.

Ahora bien, en diversos casos, la parte actora no está dispuesta o no cuenta con los recursos económicos para realizar el pago de las cuotas que le corresponden, dejando al ente la imposibilidad de dar cumplimiento al Laudo.

Por lo que, el legislador debe contemplar en sus iniciativas de Ley, que la protección de la seguridad social se otorgue a todos los trabajadores, sin importar el tiempo de plaza que les sea asignada, ya que, con la misma, se estaría atendiendo a la máxima constitucional que establece que todas las personas gozaran de los Derechos Humanos reconocidos tanto en la Ley como en los Tratados Internacionales de los que estado mexicano sea parte.

VIII. Conclusión

Como se pudo observar, dentro de la legislación de nuestro país la seguridad social está relacionada con el derecho laboral, toda vez que se citó, el artículo 123 constitucional establece las bases mínimas de su organización referente a los trabajadores que se encuentran al servicio de los Poderes Públicos.

Si bien, la Seguridad Social nace con la finalidad de asegurar el acceso a la asistencia médica, garantizar esquemas de protección cuando te separas de la vida laboral, como lo es, tener derecho a una pensión, se tiene como un problema en nuestro país, que la Ley restringe este derecho para aquellos que laboren mediante un contrato, ya que no podrán tener derecho para si y sus familiares del esquema de protección de la seguridad social.

Ante esta desigualdad laboral los trabajadores promueven Juicios Laborales con la finalidad de contar con los beneficios de la seguridad social, en los que se busca que se condene al ente de gobierno para el reconocimiento de la antigüedad laboral ante el Instituto de Pensiones del Estado, lo cual, podría prevenirse si se contemplará que independientemente de la categoría con la cual ingresa al servicio público, mediante el pago de las cuotas, se le brinde el beneficio de formar parte de los derecho-habientes del Instituto de Pensiones del Estado.

Ya que, si se condena al ente de gobierno y éste pueda dar cumplimiento a lo ordenado por el Tribunal, tanto el actor, que es quien promueve el medio de defensa, deberá cubrir el importe total actualizado a la fecha de pago, del monto total de cuotas y, el patrón, en este caso, la dependencia de gobierno, deberá cubrir las aportaciones, situación que ha sido ampliamente cuestionada, ya que el promovente no está

dispuesto a cubrir la cuota que le corresponde, impidiendo así, el cumplimiento de lo ordenado en el Laudo.

Aunado a que, la condena al pago de aportaciones a cargo del ente de gobierno representa un daño al presupuesto de la dependencia ya que generalmente es por varios ejercicios fiscales y el monto determinado es desproporcional a lo que se aporta en tratándose de un trabajador que se encuentra en activo, por lo que, se debe establecerse como un derecho fundamental el dar esa protección a la clase trabajadora, quien desempeña un cargo público al servicio del Estado.

Por lo cual, derivado del análisis realizado, se debe efectuar modificaciones a las Leyes para que no se excluya a aquellos trabajadores que no cuentan con las llamadas plazas de base, y todos los ciudadanos cuenten con las prestaciones para garantizar su subsistencia y la de sus familiares.

IX. Referencias

- Acosta, M. (1979). *Teoría General del Derecho Administrativo*. Porrúa.
- Briceño, A. (2011). *Derecho de la Seguridad Social*. Oxford.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2023). DOF 06-06-2023: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- De Buen Lozano, N. (1981). *Derecho del Trabajo*. Porrúa.
- Diccionario de la lengua española. (2001). *Garantía*. <https://www.rae.es/drae2001/garant%C3%ADa>
- Diccionario Panhispánico del Español. (2023). *Derechos Humanos*. <https://dpej.rae.es/lema/derechos-humanos>
- Fernández, J. (2016). *Derecho Administrativo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM.
- Fraga, G. (1997). *Derecho Administrativo*. Porrúa.
- Gobierno de México. (13 de Junio de 2018). *La seguridad social y sus beneficios*. <https://www.gob.mx/profedet/articulos/seguridad-social#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20de%20Trabajo,ingresos%20por%20causa%20de%20enfermedad%2C>
- Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz. (s.f.). *Cronología Histórica del IPE*. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.veracruz.gob.mx/ipe/wp-content/uploads/sites/20/2021/07/Cronolog%C3%ADa-Hist%C3%B3rica-del-Instituto.pdf>
- Ley de Pensiones del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. (2015). Gaceta Oficial 12-11-2015: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Veracruz/wo97802.pdf>
- Ley del Impuesto Sobre la Renta. (2021). DOF 12-11-2021: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>

- Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz. (2016). Gaceta Oficial 30-12-16: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LESCV301216.pdf
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. (2021). DOF 22-11-2021: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf
- Ley Federal del Trabajo. (2023). DOF 04-12-2023: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf
- Naciones Unidas. (s.f.). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights
- Organización Internacional del Trabajo. (9 de Agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.
- Pérez, J., & Fol, R. (2022). *Taller de Prácticas Laborales y de Seguridad Social*. Tax Editores Unidos.
- Sanchez , A., & Morales, M. (2018). *Derecho de las personas Pensionadas y Jubiladas*. Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM.

LISTADO DE ABREVIATURAS

CFDI	Comprobante Fiscal Digital por Internet.
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
IPE	Instituto de Pensiones del Estado.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta.
LOAPF	Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
TECA	Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

INTEGRACIÓN DE SALARIOS EN 2023

Keren Hapuc Hernández Rojas
Dirce Alethia García García
María Del Carmen García García

CAPÍTULO IV INTEGRACIÓN DE SALARIOS EN 2023

Keren Hapuc Hernández Rojas^{*}
Dirce Alethia García García^{**}
María Del Carmen García García^{***}

SUMARIO: I. Introducción; II. Antecedentes y normatividad; 2.1. Obligaciones del patrón en seguridad social; III. Incremento factor de integración; 3.1. Variables en el salario; 3.2. 3% sobre nómina conceptos gravados; IV. Integración de salario base de cotización; V. Incremento de cuotas del IMSS e impuestos; VI. Conclusiones; VII. Lista de fuentes.

I. Introducción

La integración de salarios es un tema inquietante para las empresas, ya que existen numerosos factores que influyen en el reporte preciso del salario de cada trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social. El conocimiento de las disposiciones legales y fiscales, así como la actualización del personal encargado de estos informes, es crucial para evitar requerimientos o invitaciones por parte de esta autoridad. En este año 2023, las empresas se enfrentan no solo al incremento de la cuota debido al salario mínimo, sino también a un aumento en el factor de integración.

El cálculo de sueldos y salarios puede ser sencillo, pero bastante complejo, ya que diversas disposiciones, como la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Seguro Social (LSS), la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), la Ley del Instituto de Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la Resolución Miscelánea Fiscal (RM) y los reglamentos de algunas de estas leyes, pueden intervenir en el cálculo. Todas estas normativas son igualmente importantes.

En el día a día de cualquier empresa, surgen muchas preguntas debido a diversas variables que afectan el salario. Por ejemplo, ¿cómo se maneja la falta de un trabajador en su jornada laboral y cuáles son las repercusiones, no solo en su salario base sino en sus otros sueldos y salarios? ¿Cómo se reporta esta disminución a su salario a la autoridad? En caso de horas extras dobles o triples, ¿afectan el salario integrado? ¿Está relacionada la Unidad de Medida y Actualización (UMA) con los salarios? Estas son solo algunas de las muchas preguntas que surgen.

^{*} Alumna de la maestría en Estudios Tributarios. Correo institucional: zS22024875@estudiantes.uv.mx

^{**} Coordinadora y Miembro del Núcleo Académico de la Maestría en Estudios Tributarios. Correo institucional: digarcia@uv.mx

^{***} Investigadora de Tiempo Completo del Instituto de Investigaciones en Contaduría, Región Xalapa. Correo institucional: cgarcia@uv.mx

Los temas abordados en este capítulo están relacionados con las disposiciones legales y fiscales que ayudarán a aclarar algunas de estas dudas.

II. Antecedentes y normatividad

Es de suma importancia para cada patrón conocer la normatividad para dar cumplimiento a las obligaciones que establece la Ley en términos de Seguridad Social. Primero, definiremos qué es subordinación. El Artículo 8 de la LFT menciona: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Del mismo modo, el Artículo 20 de la LFT dice: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (LFT, 2022).

Así mismo, el patrón, según el Artículo 10 de la LFT, es “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (LFT, 2022).

Por último, el salario, según el Artículo 82 de la LFT, es “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. El salario integrado, mencionado en el Artículo 84 de la LFT, se define como “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” (LFT, 2022). En esa misma línea, el Artículo 27 de la LSS indica que “el salario base de cotización (SBC) se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” (LSS, 2023).

La ley establece un salario mínimo a percibir para los trabajadores. El Artículo 90 de la LFT nos dice que el “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo” (LFT, 2022).

De igual manera cada trabajador tiene derecho a recibir el salario correspondiente por su trabajo como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 99 en el que dice que “el derecho a percibir el salario es irrenunciable, así como a percibir los salarios devengados” y en su artículo 98 menciona que “los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Siendo nula cualquier disposición que desvirtué tal derecho”. (LFT, 2022)

Los sujetos de aseguramiento obligatorio establece el Artículo 12 de la LSS, que son, según Martínez (2023), “I. Las personas que... presten,

en forma permanente o eventual, un servicio remunerado... personal y subordinado". En otras palabras, se trata de:

- Personas con relación laboral" (Artículos 20 y 21 de la LFT)
- Socios de las sociedades cooperativas de producción

2.1. Obligaciones del patrón en seguridad social

Conforme a la Ley del Seguro Social (Artículo 15), para cumplir con el pago de cuotas obrero-patronales, los patrones tienen la obligación de:

- Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Comunicar las altas, bajas y modificaciones de sus salarios.
- Llevar registros como nóminas y listas de raya.
- Determinar las cuotas obrero-patronales y enterar el importe al Instituto.

El régimen obligatorio, según el Artículo 11 de la LSS, comprende los siguientes seguros:

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

El patrón debe inscribir al trabajador con el salario base de cotización que perciba en el momento de su alta, teniendo como límite inferior el salario mínimo del área geográfica correspondiente y como límite superior 25 veces el salario mínimo general que rija en la Ciudad de México. (LSS, 2023, Artículo 28)

Para el límite superior de los 25 salarios mínimos generales, se debe tomar en cuenta el Artículo Tercero Transitorio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de enero de 2016, en el que se menciona que:

A la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización.

En esta misma publicación se adiciona al Artículo 123 de la CPEUM, en su Fracción VI: "El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza". Por consiguiente, serían 25 UMAS para el límite superior de un salario base de cotización, no 25 salarios mínimos generales.

Conforme al Artículo 34 de la LSS, el patrón está obligado a presentar cualquier modificación al salario base de cotización (SBC).

Asimismo, debe reportar anualmente la prima de riesgo de la empresa, de acuerdo con el Artículo 74 de la LSS: “Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período”. El Reglamento de esta Ley también hace mención en su Artículo 32 de que los patrones revisarán anualmente su siniestralidad, vigente del 1 de marzo al último día de febrero del año subsecuente (LSS, 2023; RACERF, 2022).

Otra obligación para el patrón es el pago de la cuota de retiro, cesantía y vejez, según establece el Artículo 167 de la LSS. Este monto debe ser enterado al Instituto y distribuido a las respectivas subcuentas individuales de cada trabajador.

Frente al Estado, existe otra obligación: el Impuesto sobre Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal. Esto lo establece el Artículo 98 del Código Financiero para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (CFEV, 2022), que señala: “Son objetos de este impuesto las erogaciones en efectivo o en especie, por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, por los servicios prestados dentro del territorio del Estado”. El Artículo 101° del mismo código establece la tasa del 3% sobre el monto total de erogaciones por concepto de remuneración al trabajo personal.

III. Incremento factor de integración

El 1 de enero de 2023, como resultado de la reforma del 27 de diciembre de 2022 al Artículo 76° de la Ley Federal del Trabajo, se experimentó un incremento en el factor de integración, pasando de 1.0452 a 1.0493 en el primer año de contratación. Este cambio se debió a la modificación de 6 a 12 días de vacaciones para el primer año de trabajo cumplido por parte de los trabajadores.

Tabla 7. Obtención factor de integración hasta 2022

1.	Salario diario	1	(=)	1	}	(+)
2.	Aguinaldo	15/365 días	(=)	0.0411		
3.	Prima vacacional	(6 días*0.25) /365 días	(=)	0.0041		
Factor de integración			(=)	1.0452		

Tabla 8. Obtención factor de integración hasta 2023

1.	Salario diario	1	(=)	1	} (+)
2.	Aguinaldo	15/365 días	(=)	0.0411	
3.	Prima vacacional	(12 días*0.25) /365 días	(=)	0.0082	
Factor de integración			(=)	1.0493	

Hasta el 2022, con el factor de integración de 1.0452, un salario diario integrado de, por ejemplo, \$302.10 quedaba en \$315.75. Sin embargo, en 2023, con la reforma que aumentó los días mínimos de vacaciones y el factor de integración de 1.0493, el mismo salario de \$302.10 queda en \$316.99. Para las empresas, esto representó como tener que ajustarse a un factor de integración correspondiente a tres años en el primer año de trabajo de sus empleados.

3.1. Variables en el salario

Las variables para considerar en el salario base de cotización (SBC) se reportan de manera bimestral. Se toman todos los pagos que integren el bimestre anterior y se suman al salario base de cotización. Un ejemplo sería: se reportarán los salarios base de cotización de 80 empleados en el mes de marzo, y a estos salarios se les sumarán los conceptos de enero y febrero (1er. Bimestre del año) que según las disposiciones fiscales deban integrar al salario base de cotización. Cabe destacar que la suma de las variables se dividirá entre los días del bimestre actual. El fundamento se encuentra en el Artículo 30°, Fracción II de la LSS.

Los trabajadores tienen derecho a una remuneración (salario) por su trabajo realizado y también tienen derecho a:

- Vacaciones: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas no menor a 12 días (periodo modificado en 2023).
- Prima vacacional: Tendrán derecho a una prima no menor al 25% sobre el periodo que corresponda de vacaciones.
- Aguinaldo: Tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días y deberá ser pagado antes del 20 de diciembre.
- Horas extras: Pago al tiempo extraordinario a las horas de jornada sin que este exceda las tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Serán pagadas al 100% adicional al salario. Si excede lo antes mencionado, serán pagadas al 200% adicional al salario.
- Días de descanso: Por cada seis días de trabajo disfrutará el

trabajador de un día de descanso, al menos, con goce de salario íntegro.

- Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- Prima dominical: Se procurará que el día de descanso sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio el día domingo recibirán adicionalmente una prima del 25% al menos, adicional al salario.
- Además, algunos patrones pueden otorgar fondo de ahorro, despensa, transporte, instrumento de trabajo, seguros de vida, invalidez y gastos médicos, premios de puntualidad y asistencia, alimentación y habitación, otros premios y bonos, vales de gasolina, entre otros.

De los conceptos anteriormente citados, a través de las normativas se determina qué considerar para integrar al salario y qué no. Como ya se había mencionado, la integración depende de a qué autoridad se reporte el salario. Estos conceptos son conocidos como variables del salario base de cotización (SBC), y pueden cambiar de un bimestre a otro, dependiendo de la remuneración que el trabajador haya percibido en el bimestre anterior.

A continuación, se enlistarán algunos ejemplos que integran al salario según la Ley Federal del Trabajo, y qué integra al salario según la Ley del Seguro Social

Tabla 9. Conceptos que integran al salario según la Ley Federal del Trabajo

Pagos hechos en efectivo por cuota diaria
Aguinaldo
Prima vacacional
Prima dominical
Propinas en restaurantes
Ayuda para renta
Ayuda en transporte
Ayuda en el pago de energía eléctrica, gas
Destajos
Comisiones
PTU
Cuota obrero del IMSS pagada por el patrón
Cuota sindical pagada por el patrón
Despensas y vales de despensa
Alimentación

Habitación
Tiempo extraordinario fijo
Fondo de ahorro aportación patronal
Gratificaciones periódicas
Compensación por residir y trabajar en zona cara
Pago por días de descanso laborados de manera fija o permanente
Prestación para automóvil
Viáticos cuando no son comprados como gasto de patrón
Premios por puntualidad constante y permanente
Premios por asistencia constante y permanente
Bono o incentivo de manera regular
Previsión social fija y contante
Gastos de gasolina cuando no es instrumento de trabajo
Bonificaciones de manera regular
Impuesto sobre la renta del trabajador pagado por el patrón

Fuente: Martínez (2023) p. 32

Tabla 10. Conceptos que no integran al salario según la Ley Federal del Trabajo

Vacaciones por ya estar consideradas como parte del pago de los salarios
Participación de trabajadores en las utilidades
Aportaciones al INFONAVIT
Cuotas patronales del IMSS
Vales de viáticos que son instrumento de trabajo
Tiempo extraordinario eventual
Gratificaciones extraordinarias
Días de descanso semanal no laborados por ya estar incluidos en los salarios
Automóvil como instrumento de trabajo
Viáticos desembolsados y comprobados para el patrón
Primas de seguros de vida y gastos médicos pagadas por el patrón a la aseguradora
Capacitación
Uniformes
Herramientas como instrumento de trabajo
En general instrumentos de trabajo

Fuente: Martínez (2023) p. 32

Tabla 11. Normatividad para los conceptos que integran o no al salario base de cotización

Concepto	Justificación	Normatividad
Vacaciones	No integra al salario base de cotización por ser parte del salario	Artículo 5-A, Fracc. XVIII, y 30 de la LSS
Prima vacacional	Integra al salario base de cotización	Artículos 5-A, fracción XVIII, y 30 fracción I de la LSS
Aguinaldo	Integra al salario base de cotización	Artículos 5-A, fracción XVIII, y 30 fracción I de la LSS
Fondo de ahorro	Si la cantidad es igual patrón trabajador no integra al salario base de cotización	Artículo 27 Fracc. II de la LSS
Despensa	No integra al salario base de cotización si no rebasa el 40% de la UMA	Artículo 27 Fracc. II de la LSS
Premios de puntualidad y asistencia	No integra al salario base de cotización si estos no rebasan el 10% del salario	Artículo 27 Fracc. VII de la LSS
Alimentación y habitación	No integra al salario base de cotización si este se entrega de manera onerosa 20%	Artículos 27 Fracc. V y 32 de la LSS
Horas extras	No integra al salario base de cotización si no excede los límites señalados por la Ley (3 horas. diarias 3 veces a la semana)	Artículo 27 Fracc. IX de la LSS
Prima dominical	Integra al salario base de cotización	Artículos 5-A, fracción XVIII, y 30 fracción I de la LSS
Otros premios y bonos	Integra al salario base de cotización	Artículo 27 de la LSS y Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94, inciso d
PTU	No integra al salario base de cotización	Artículo 27 Fracc. IV de la LSS
Instrumentos de trabajo	No integra al salario base de cotización	Artículo 27 Fracc. I de la LSS
Transporte	Si es instrumento de trabajo no integra al salario base de cotización	Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94, inciso f

Vales de gasolina	No integra al salario base de cotización ya que no son como tal pago de salario	Artículos 5-A, fracción XVIII de la LSS
Seguros de vida, invalidez y gastos médicos	No integra al salario base de cotización ya que no es retributiva	Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 77/94, inciso a
Cuota obrera pagada por el patrón	No integra al salario base de cotización	Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS 1899/82

Fuente: Recuperado de https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1226/mod_resource/content/1/contenido/index.html#contenido

3.2. 3% sobre nómina conceptos gravados

Retomando una de las obligaciones de los patrones que realicen erogaciones en dinero o especie, quedan comprendidos según el Artículo 98 del Código Financiero para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, los siguientes conceptos:

- I. Sueldos y salarios
- II. Gratificaciones
- III. Percepciones (Ej. Tiempo extraordinario de trabajo, Aguinaldo)
- IV. Habitación
- V. Primas, comisiones
- VI. Compensaciones
- VII. Prestaciones en especie
- VIII. Honorarios profesionales
- IX. Aportación patronal al fondo de ahorros
- X. Pagos a administradores, comisarios o miembros de consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades o asociaciones.

IV. Integración de salario base de cotización

En este apartado, abordaremos cómo se determina el salario base de cotización (SBC). Se debe considerar que la integración del salario depende de la autoridad a la que se reporte. Para este apartado, veremos la integración al salario en términos de seguridad social.

Primero, debemos calcular el factor de integración para anexarlo al salario diario. A continuación, se mencionan los datos requeridos para el cálculo:

- Salario diario (SD)
- Días de aguinaldo que otorga la empresa (esto no puede ser menor a lo establecido por la ley)
- Días de vacaciones que le corresponde

- Prima vacacional
- Días del año (365)

Ejemplo 1:

Un trabajador de nuevo ingreso se le dará un salario diario de \$208.00 con 12 días de vacaciones, 25 % de prima vacacional y aguinaldo de 15 días.

1.	Salario diario	1	(=)	1	< (+)
2.	Aguinaldo	15/365 días	(=)	0.0411	
3.	Prima vacacional	(12 días*0.25) /365 días	(=)	0.0082	
Factor de integración			(=)	1.0493	

Salario diario * Factor de integración = Salario diario integrado
 $\$208 * 1.0493 = \underline{\$218.25}$

Ejemplo 2:

Un trabajador con 2 años de antigüedad con un salario de \$301.40 con 14 días de vacaciones, 25% de prima vacacional y aguinaldo de 15 días.

1.	Salario diario	1	(=)	1	< (+)
2.	Aguinaldo	15/365 días	(=)	0.0411	
3.	Prima vacacional	(14 días*0.25) /365 días	(=)	0.0096	
Factor de integración			(=)	1.0507	

Salario diario * Factor de integración = Salario diario integrado
 $\$301.40 * 1.0507 = \underline{\$316.68}$

Seguido de esto, debemos verificar las variables que puedan integrar al salario base de cotización (SBC). Cabe destacar que esto solo aplica en el caso de los empleados que tengan al menos un bimestre de antigüedad en la empresa.

En el ejemplo anterior, el trabajador tiene las siguientes variables:

- Horas extraordinarias: \$602.80 (8 horas, no rebasó los límites de ley)
- Premio de puntualidad: \$678.15 (15% de premio puntualidad)
- Bono productividad: \$950.04

De los datos anteriores, podemos definir por la normatividad antes citada que solo los conceptos de premio de puntualidad y bono productividad que el trabajador percibió en el bimestre anterior integrarán al salario por un total de \$1,628.19. Este monto lo integraremos de la siguiente manera:

Total de variables \$1,628.19 / 61 días del bimestre = \$26.69

La cantidad resultante se sumará al salario integrado anteriormente obtenido y este último será el salario por reportar ante Seguridad Social:

$$\text{SDI } \$316.68 + \text{Variables } \$26.69 = \text{SBC } \underline{\$343.37}$$

Cabe aclarar que los días del bimestre varían según los meses. Por ejemplo, el primer bimestre tiene 31 días de enero más 28 días de febrero, en total son 59 días del bimestre.

V. Incremento de cuotas del IMSS e impuestos

El salario mínimo se incrementa año con año en el mes de enero, salvo en algunos años que ha subido en algún mes diferente; en estos últimos años, los incrementos al salario mínimo han sido mayores y este año 2023, según el boletín número 001/2023 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tuvo un aumento del 20% en comparación con el 2022.

En 2023, con el aumento del salario mínimo, los patrones vieron un incremento tanto en la nómina como en las cuotas obrero-patronales, y en el caso de las segundas, también aumentó el factor de integración. Con estos cambios en el ejercicio de 2023, el gasto de muchas empresas es mayor.

Dar de alta a los empleados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con salario mínimo ha resultado mucho más costoso en estos últimos años, pero en 2023 el cambio fue aún mayor. Se destaca que la base de las cuotas y varios cálculos es el salario mínimo. Si este último incrementa, cualquier cálculo que requiera el salario diario en su fórmula también aumentará.

Si bien es conocido que muchas empresas suelen evadir impuestos, también hay empresas que cumplen con sus obligaciones. Desafortunadamente, para lograr cubrir este incremento en el gasto de las empresas, el ingreso de las mismas tendría que subir para subsistir, y esto no siempre ha sido posible, especialmente para las pequeñas y medianas empresas.

El Artículo 29° de la LSS establece las siguientes reglas para la determinación de la cuota IMSS:

- I. El lapso de pago de las cuotas será el mes natural.
- II. En el caso de pagos semanales, quincenales o mensuales, el salario diario se establecerá dividiendo la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta, respectivamente.
- III. Si debido a la naturaleza o particularidades de las labores, el salario se establece por día trabajando y abarca menos días que una semana, o si el asegurado trabaja jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo en ningún caso se recibirán cuotas inferiores al salario mínimo.

El Artículo 30° de la LSS menciona cómo determinar el salario base de cotización:

- I. Si el trabajador recibe regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía conocida, además de los componentes fijos de su salario, estas serán agregadas a los elementos fijos.
- II. En situaciones en las que el salario incluya elementos variables no previsibles debido a la naturaleza del trabajo, se sumarán los ingresos totales recibidos en los dos meses inmediatamente anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en este periodo, En el caso de un nuevo empleado, se considerará el salario probable correspondientemente en dicho periodo.
- III. Cuando el salario de un trabajador se componga de elementos fijos y variables este se clasificara como mixto. Para efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de las variables, conforme a lo establecido en la fracción anterior.

El Artículo 31° Fracc. I y IV de la LSS menciona cómo proceder en caso de ausencia de algún trabajador y cómo se ajustará la cotización mensual:

- I. Si las ausencias del empleado son por periodos inferiores a ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará únicamente por dichos periodos en el seguro de enfermedades y maternidad. En estas situaciones, los empleadores deberán presentar la correspondiente aclaración, especificando que se trata de cuotas omitidas debido a la ausencia laboral, y respaldarán la falta de pago de los salarios respectivos mediante la presentación de listas de asistencia o nóminas correspondientes.
- IV. En el caso de ausencias respaldadas por incapacidades médicas emitidas por el Instituto, no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, a excepción del ramo de retiro.

Tabla 12. Ausencias de los trabajadores con jornada reducida
Artículo 116° de la RACERF

Días que labora el trabajador a la semana	Días de ausentismo en el mes	Número de días a descontar
5	1	1
5	2	3

Días que labora el trabajador a la semana	Días de ausentismo en el mes	Número de días a descontar
5	3	4
5	4	6
5	5	7
4	1	2
4	2	4
4	3	5
4	4	7
3	1	2
3	2	5
3	3	7
2	1	4
2	2	7
1	1	7

VI. Conclusiones

El desconocimiento de las normativas lleva a muchas empresas a integrar de manera incorrecta los salarios de sus trabajadores; se debe tener presente que hay muchas leyes por consultar, tanto de aspecto laboral como fiscal y de seguridad social, para reportar lo correcto a todas las autoridades. Los patrones tienen varias obligaciones por cumplir ante diferentes autoridades; para efectos de este capítulo, solo se abordaron las obligaciones ante la seguridad social. El factor de integración creció de manera considerable, y eso no se había presentado en muchos años hasta esta última reforma que entró en vigor para el 2023. El cálculo para la integración del salario parece ser fácil; lo complejo es conocer correctamente la normativa para anexar los conceptos correctos. Los patrones sufrieron un gasto mayor en su nómina e impuestos debido a los cambios de 2023, y las que más requieren subir su ingreso para volver a regularizarse son las pequeñas y medianas empresas. Cabe resaltar la importancia del crecimiento del salario en las últimas reformas, al ser un garante constitucional en donde se establece que debe cubrir las necesidades de los trabajadores y así permear en las necesidades de sus familias, sin embargo, debemos tener en claro que las empresas son las que sufragan este crecimiento y que también no podemos olvidar, son entes económicos que realizan principales incidencias en los factores de crecimiento de la economía del país.

VII. Lista de fuentes

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 123, 5 de febrero de 1917, Reformada D.O.F. el 6 de junio de 2023 (México).
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 27. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 12. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 15. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 11. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 28. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 34. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 74. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 30. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 5-A. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 32. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY DEL SEGURO SOCIAL de 2023. Artículo 167. 21 de diciembre de 1995. Reformada D.O.F. el 25 de abril de 2023.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 8. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 20. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 10. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 82. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 84. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 90. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 21. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 98. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 99. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 2022. Artículo 76. 01 de abril de 1970. Reformada D.O.F. el 27 de diciembre de 2022.

- REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACIÓN, CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS, RECAUDACIÓN Y FISCALIZACIÓN de 2022. Artículo 32. 15 de julio de 2005. Reformada D.O.F el 01 de noviembre de 2022.
- REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACIÓN, CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS, RECAUDACIÓN Y FISCALIZACIÓN de 2022. Artículo 116. 15 de julio de 2005. Reformada D.O.F el 01 de noviembre de 2022.
- CÓDIGO FINANCIERO PARA EL ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE de 2022. Artículo 98. 03 de abril de 2001. Reformada el 01 de julio de 2022.
- CÓDIGO FINANCIERO PARA EL ESTADO DE VERACRUZ DE IGNACIO DE LA LLAVE de 2022. Artículo 101. 03 de abril de 2001. Reformada el 01 de julio de 2022.
- MARTÍNEZ J. (2023). El ABC fiscal de los sueldos y salarios 2023. Editorial Ediciones Fiscales ISEF, S.A.
- UNIDAD DE APOYO AL APRENDIZAJE-UNAM (s. f.). Integración del Salario Base de Cotización (SBC): Fundamento Legal. Recuperado de: https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1226/mod_resource/content/1/contenido/index.html#contenido
- DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, S. (s. f.). Entran en vigor salarios mínimos 2023 en todo el país. gob.mx. <https://www.gob.mx/stps/prensa/entran-en-vigor-salarios-minimos-2023-en-todo-el-pais?idiom=es>

DERECHO HUMANO A UNA VIVIENDA DIGNA: ESTUDIO DEL OTORGAMIENTO DE LOS CRÉDITOS HIPOTECARIOS ASPECTO CONTABLE DE SU REGISTRO Y CONTROL PERSONAL

Diana Iveth Suárez Guevara
Rosa María Cuellar Gutiérrez
Rafael Gerónimo Moreno Luce

CAPÍTULO V

DERECHO HUMANO A UNA VIVIENDA DIGNA: ESTUDIO DEL OTORGAMIENTO DE LOS CRÉDITOS HIPOTECARIOS ASPECTO CONTABLE DE SU REGISTRO Y CONTROL PERSONAL

Diana Iveth Suárez Guevara*

Rosa María Cuellar Gutiérrez**

Rafael Gerónimo Moreno Luce***

SUMARIO: I. Introducción; II. Derecho Humano a una vivienda digna; III. Instituciones que otorgan estos derechos; IV. Tipos de créditos hipotecarios y consideraciones laborales para su otorgamiento; VI. Aspecto contable del registro y control personal; VII. Conclusiones; VIII. Lista de fuentes.

I. Introducción

Los Derechos Humanos son la base fundamental de la convivencia entre las personas, permitiendo el desarrollo en un entorno social en el cual todos tenemos derechos y obligaciones garantizados primordialmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Desde la perspectiva de que los Derechos Humanos corresponden al conjunto de normas que reconocen y protegen a las personas por el simple hecho de ser seres humanos, podemos mencionar derechos tales como el derecho a la salud y a la educación. Recordemos que, de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la cual se basa nuestra carta magna para fundamentar sus garantías, entendemos que:

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Asimismo, conocemos que las personas tienen también el derecho a la propiedad, como se menciona en la misma Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 17, el cual nos señala que: “Toda

* Alumna de la Maestría en Estudios Tributarios del Instituto de Investigaciones en Contaduría, Región Xalapa. Correo: sugdi-22@hotmail.com

** Coordinadora de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional, Región Xalapa y Docente de tiempo completo del Sistema de Enseñanza Abierta del programa Contaduría de la región Veracruz. Correo institucional: rcuellar@uv.mx

*** Investigador del Instituto de Investigaciones en Contaduría, Región Xalapa. Correo institucional: ramoreno@uv.mx

persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.” Además, en su Artículo 25, se establece que: “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 u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

II. Derecho Humano a una vivienda digna

En la actualidad del país, los derechos sociales son una cuestión de importancia primordial, ya que permiten a los seres humanos tener condiciones de vida digna. El Estado, a través de las instituciones, debe comprometerse a garantizar dichas condiciones de vida, en particular la posibilidad de tener acceso a una vivienda digna, la cual está estrechamente vinculada con el ingreso que perciben los trabajadores. Se observa así una brecha salarial que puede resultar en créditos menores.

Sabemos que, aunque la norma busca garantizar de manera general la protección, en la realidad actual del país existen trabajadores cuyas cotizaciones no concuerdan con los ingresos reales que perciben. Como ejemplo, podemos mencionar el sector terciario, donde los ingresos reales difieren de los ingresos base de cotización debido a conceptos como servicios, propinas, bonificaciones y otros que no son contabilizados y que, en muchas ocasiones, son mayores que su sueldo. Esta situación afecta la capacidad de obtener un crédito para comprar una vivienda.

Todas las personas tienen el derecho a tener una calidad de vida adecuada que asegure al individuo o a su familia una vivienda. Sin embargo, en México, este derecho no se cumple de manera idónea, ya que el Estado no asume su papel de garantizar a los individuos su derecho.

Una vivienda adecuada debe brindar más que cuatro paredes. Deben cumplirse ciertas condiciones para determinar si se puede considerar que determinadas formas de vivienda constituyen una “vivienda adecuada”. Estos elementos son tan fundamentales como la oferta y disponibilidad básicas de vivienda.

Según la ONU (sin fecha), para que una vivienda sea adecuada, debe reunir como mínimo los siguientes requisitos:

- Seguridad de la tenencia: la vivienda no es adecuada si sus ocupantes no cuentan con cierta medida de seguridad de la

tenencia que les garantice protección jurídica contra el desalojo forzoso, el hostigamiento y otras amenazas.

- Disponibilidad de servicios, materiales, instalaciones e infraestructura: la vivienda no es adecuada si sus ocupantes no tienen agua potable, instalaciones sanitarias adecuadas, energía para la cocción, la calefacción y el alumbrado, y conservación de alimentos o eliminación de residuos.
- Asequibilidad: la vivienda no es adecuada si su costo pone en peligro o dificulta el disfrute de otros Derechos Humanos por sus ocupantes.
- Habitabilidad: la vivienda no es adecuada si no garantiza seguridad física o no proporciona espacio suficiente, así como protección contra el frío, la humedad, el calor, la lluvia, el viento u otros riesgos para la salud y peligros estructurales.
- Accesibilidad: la vivienda no es adecuada si no se toman en consideración las necesidades específicas de los grupos desfavorecidos y marginados.
- Ubicación: la vivienda no es adecuada si no ofrece acceso a oportunidades de empleo, servicios de salud, escuelas, guarderías y otros servicios e instalaciones sociales, o si está ubicada en zonas contaminadas o peligrosas.
- Adecuación cultural: la vivienda no es adecuada si no toma en cuenta y respeta la expresión de la identidad cultural.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el Artículo 123°, apartado A, fracción XII, la obligación de toda empresa de proporcionar a los trabajadores habitaciones. Esta obligación se cumplirá mediante aportaciones que realicen a un Fondo Nacional de Vivienda, el cual constituirá depósitos en favor de las y los trabajadores y establecerá un “sistema de financiamiento que permita otorgar a estos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones”. En consecuencia, se expedirá una ley que “regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas”.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo establece disposiciones jurídicas relacionadas con las “habitaciones para los trabajadores”, destacando igualmente el derecho de los trabajadores a recibir habitaciones. Por lo tanto, se establece la existencia de: a) un sistema de financiamiento para la obtención de un crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones y b) los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones.

III. Instituciones que otorgan estos derechos

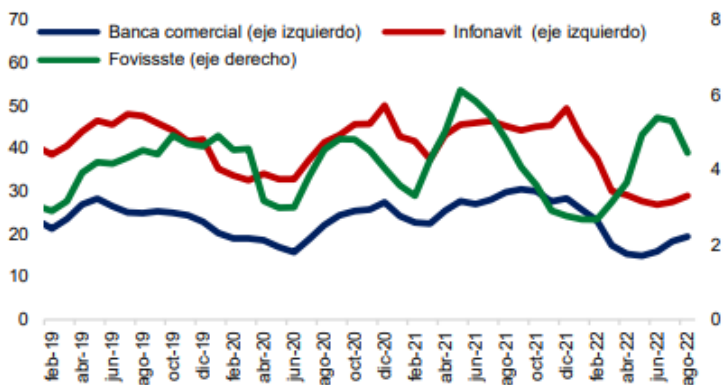
Es necesario analizar la relevancia que tienen los trabajos o actividades económicas que realizan los individuos en la posibilidad u oportunidad que tienen de conseguir un crédito hipotecario que les permita adquirir su vivienda. En la actualidad, existen instituciones como el INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores) y el FOVISSSTE (Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado), así como los créditos concedidos por instituciones pertenecientes al sistema financiero como los bancos. No abundaré sobre estos últimos, ya que el presente análisis se centra en las primeras dos instituciones mencionadas.

El tema de la vivienda es de carácter multidimensional y de importancia social, económica y política. Los organismos gubernamentales tienen un papel fundamental en el otorgamiento de la vivienda, ofreciendo atención en todo el país y buscando otorgar financiamiento y créditos para apoyar la producción, adquisición de viviendas, mejoramientos habitacionales y pago de pasivos. Ambos cuentan con la regulación legal que se establece en el caso del INFONAVIT (Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores) y en el caso del FOVISSSTE (Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado).

Las regulaciones por cuanto hacen a los organismos mencionados en el párrafo que antecede encuentran su fundamentación legal en las leyes reglamentarias. Debemos considerar lo que realmente señala la norma jurídica y observar su real aplicación en la práctica actual desde el momento en que se realizan los cálculos para otorgar los créditos hipotecarios, mismos que están estrechamente vinculados con el ingreso de los trabajadores, lo cual tiene repercusiones desde distintos aspectos a valorar, como la legalidad de la operación en el ámbito del derecho laboral, los cálculos contables necesarios y sus efectos fiscales para los trabajadores.

De acuerdo con los informes rendidos por Banxico, la cartera hipotecaria disminuyó en el año 2022 respecto de los créditos otorgados en el año 2021 de 1.6% real anual, se conoció que hubo un *“el Fovissste registró un crecimiento trimestral de 3.2% real anual al cierre del segundo trimestre de 2022 y el Infonavit reportó un decremento de 1.7% real anual en el mismo periodo”*, lo anterior menciona como dato informativo de la situación actual de los créditos hipotecarios concedidos por dichas instituciones a mayor ilustración las siguientes imágenes:

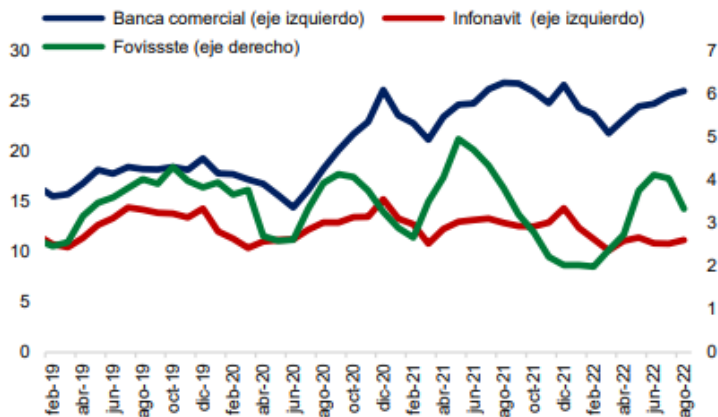
Número de créditos otorgados por institución (miles de créditos):



Fuentes: Sistema Nacional de Información e Indicadores de Vivienda (SNIIV) y Sistema de Información Infonavit (SII).

Nota: Media móvil de tres meses.

Monto de crédito otorgado por institución (miles de millones de pesos a precios de julio de 2022):



Fuentes: Sistema Nacional de Información e Indicadores de Vivienda (SNIIV) y Sistema de Información Infonavit (SII).

Nota: Media móvil de 3 meses.

De lo anterior se desprende que la manera en la que se otorgan los créditos afecta directamente en la adquisición de los mismos toda vez que los créditos hipotecarios otorgados por INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores) y FOVISSSTE (Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) se han otorgado en los últimos años a través de sorteos debido a esto se observa un incremento en los créditos hipotecarios concedidos por las bancas comerciales.

IV. Tipos de créditos hipotecarios y consideraciones laborales para su otorgamiento

Los créditos hipotecarios otorgados por INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores) y FOVISSSTE (Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) son instrumentos clave en México para facilitar el acceso a la vivienda a trabajadores del sector privado y público, respectivamente.

El Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE) ofrece distintas opciones de créditos hipotecarios que se adaptan a las características de sus trabajadores.

En la actualidad, el FOVISSSTE cuenta con los siguientes tipos de crédito:

Crédito Tradicional

Se concede a los trabajadores activos o pensionados y se calcula en pesos o en unidades de medida y actualización (UMA). El plazo máximo de pago es de 30 años y se puede utilizar para adquirir una vivienda nueva, en una adquisición, construcción de terreno propio, construcción con compra del suelo. También se puede usar para adquirir una vivienda usada, en adquisición, mejoras y reparación o para el pago de adeudos hipotecarios con otras entidades financieras. Como requisito, se solicita tener por lo menos 18 meses de aportaciones.

Construyes tu casa

Este crédito hipotecario se utiliza para la autoproducción asistida por profesionales en la construcción de la vivienda, lo que permite construir la vivienda de forma más personalizada, con características y detalles más específicos, de acuerdo a las necesidades y presupuesto del solicitante. Este crédito se puede utilizar para la construcción en terreno propio, cubriendo el total del monto necesario para la edificación de la vivienda. También se aplica para la construcción en la adquisición de

suelo, donde el 35% del monto se destina a la compra del terreno y el 65% para la construcción de la vivienda. Como requisitos, se solicita tener por lo menos 18 meses de aportaciones. El importe del crédito puede solicitarse en pesos o en unidades de medida y actualización (UMA).

Crédito Pensionados

Este crédito es otorgado a las personas pensionadas del ISSSTE, que durante su vida laboral ejercieron o no un crédito. Se calcula en pesos o en unidades de medida y actualización (UMA) y puede ser utilizado para adquirir una vivienda nueva, en una adquisición, construcción de terreno propio o construcción con compra del suelo. También se puede usar para adquirir una vivienda usada, en adquisición. El plazo máximo de pago es de 20 años. Como requisitos al momento de solicitarlo, debes tener una edad entre los 47 y 74 años. Asimismo, deberás haberte pensionado por el régimen del Artículo 10° Transitorio de la Ley del ISSSTE, bajo las siguientes claves: pensión por jubilación (clave 101); pensión por retiro, edad y tiempo de servicio (clave 102); y pensión por cesantía en edad avanzada (clave 634).

Crédito conyugal

Este crédito permite unificar los financiamientos concedidos por el FOVISSSTE e INFONAVIT siempre y cuando sus derechohabientes estén casados o en concubinato. El cálculo del crédito puede solicitarse en pesos o en unidades de medida y actualización (UMA), el cual podrán utilizar en un financiamiento para la adquisición de una vivienda nueva o usada. Como requisito, se solicita el acta de matrimonio, en caso de ser aplicable; tener un mínimo de 18 meses de aportaciones en la Subcuenta de Vivienda del FOVISSSTE y contar con la precalificación del INFONAVIT del Crédito Tradicional.

Crédito FOVISSSTE para todos

Este financiamiento unifica el crédito con una Institución Financiera (banco) y se complementa con el saldo del trabajador en la Subcuenta de Vivienda del FOVISSSTE. Puede utilizarse para la adquisición de una vivienda nueva o usada y puede ser calculado en pesos con tasa de interés. Los importes de crédito van desde \$100,000 hasta \$4,800,000, de acuerdo con la capacidad de pago. El plazo puede ser de 5, 10, 15, 20 y 25 años. El FOVISSSTE entrega el 100% del saldo de la Subcuenta de Vivienda del trabajador.

Crédito FOVISSSTE-Infonavit Individual

Este crédito combina los financiamientos del FOVISSSTE e INFONAVIT para sumar la capacidad de crédito de una persona que cotiza simultáneamente en ambas instituciones, con el fin de adquirir una vivienda. El cálculo del crédito puede realizarse en base a pesos o a la unidad de medida y actualización (UMA). Puede utilizarse para la compra de una vivienda nueva o usada, y el plazo máximo de pago es de 30 años. El importe del saldo de la subcuenta de vivienda se aplicará al primer pago, y las aportaciones subsecuentes del 5% de la subcuenta de vivienda se destinarán a amortizar el pago. Se requiere un mínimo de 18 meses de aportaciones en la Subcuenta de Vivienda del FOVISSSTE y contar con la precalificación del INFONAVIT del crédito tradicional.

Hasta aquí los seis créditos ofrecidos por el FOVISSST. A continuación, el INFONAVIT brinda los siguientes tipos de crédito:

Crédito Infonavit

Este es el crédito hipotecario tradicional que otorga el INFONAVIT. Puede prestar al trabajador hasta un monto máximo de \$1,846,165.25 (en caso de tener un salario a partir de \$58,000 mensuales). La tasa anual es del 12%, y los gastos de titulación, financieros y de operación corresponden al 3% del monto del crédito. Además, no se cobran si ganas al mes hasta \$7,395.23. El trabajador puede solicitar el crédito sin importar su salario, y los descuentos se realizan con base en el salario que tengas. Cabe señalar que este crédito es el más solicitado por los derechohabientes del Instituto y también puede utilizarse para remodelar o ampliar una vivienda, construir en un terreno o pagar la hipoteca tramitada con una entidad financiera diferente.

COFINAVIT

Este crédito lo otorgan en conjunto el INFONAVIT y una entidad financiera para que tengas acceso a un mayor monto. El Instituto puede prestarte hasta un importe máximo de \$475,407.36, dependiendo de la capacidad de pago del trabajador, a una tasa anual del 12%, y los gastos de titulación, financieros y de operación equivalen al 5% del monto del crédito; estos gastos no se cobran si los ingresos del trabajador son de hasta 2.8 UMAS mensuales (\$7,395.22). El trabajador puede solicitar el crédito sin importar el salario del trabajador, y los descuentos mensuales se establecen conforme al mismo. El trabajador tiene la opción de solicitarlo con el cónyuge para tener un mayor crédito, y él/ella también debe cotizar al INFONAVIT. Este crédito puede utilizarse para comprar vivienda nueva o usada.

COFINAVIT Ingresos Adicionales

Este crédito lo otorgan el INFONAVIT y una entidad financiera, ante la cual el trabajador puede comprobar ingresos adicionales como propinas o comisiones para que tenga un mayor crédito. El Instituto puede prestarte hasta un monto máximo de \$451,636.99, dependiendo de la capacidad de pago del trabajador y su salario mensual debe ser menor a \$10,300.49. Con una tasa anual del 12%, los gastos de titulación, financieros y de operación equivalen al 3% del monto del crédito, y si los ingresos mensuales del trabajador son de hasta \$7,395.23, no se cobran. El trabajador puede solicitarlo sin importar su salario, y los descuentos mensuales se establecen conforme a su sueldo. Puede utilizarse para comprar vivienda nueva o usada.

INFONAVIT Total

Éste es un crédito que se compone de la capacidad máxima del crédito INFONAVIT, más el saldo de la subcuenta de vivienda del trabajador, más el crédito de otra entidad financiera. El monto máximo del crédito es de \$2,110,000.00, y el trabajador debe tener un salario mayor a 3.9 UMAS mensuales (\$10,300.00), con una tasa anual del 12%. Los gastos de titulación, financieros y de operación corresponden al 3% del monto del crédito, y el trabajador debe tener menos de 65 años de edad al solicitarlo. El Instituto determinará el nivel de riesgo crediticio del trabajador y, de ser positivo, le prestará hasta el 95% del precio de la vivienda, y se sumará íntegramente la subcuenta de vivienda. De no ser positivo, le prestará entre un 80% y 90% del precio de la vivienda, y parte de la subcuenta de vivienda quedará retenida en garantía en caso de pérdida del empleo. El descuento mensual del salario es de hasta el 27%, y puede utilizarse para comprar vivienda nueva o usada.

Tu segundo crédito INFONAVIT

Este es un crédito hipotecario para derechohabientes que ya ejercieron un primer crédito y han transcurrido por lo menos seis meses desde que terminaron de pagarlo. Además, deben tener por lo menos dos años de cotización continua y un buen historial de pagos del primer crédito. El INFONAVIT otorga este segundo crédito hasta un monto máximo de \$1,943,040.00 en coparticipación con una entidad financiera. Aunque este segundo crédito se tramita directamente ante el Instituto y los descuentos se realizan del salario (como en el primer crédito), en realidad, los recursos provienen de una entidad financiera, por eso es importante que el trabajador tenga un buen historial crediticio. Los descuentos dependerán de su capacidad de pago y el plazo para

cubrirlo, que va de 5 a 30 años, pero no pueden ser mayores del 30% de la percepción mensual del trabajador. La tasa anual es del 10.90%, y los gastos de titulación, financieros y de operación corresponden al 5% del monto del crédito. Si el salario mensual del trabajador no excede los \$9,555.00, no se cobran. Lo solicitan las personas que tienen menos de 65 años, sin importar el salario, y la edad máxima para pagarlo es de 70 años. Este crédito no permite la opción de solicitarlo de manera conjunta con el cónyuge. Puede utilizarse para comprar casa nueva o usada, construir o remodelar.

MEJORAVIT

Este crédito lo otorga una entidad financiera, y el trabajador mantendrá su derecho al crédito hipotecario con el INFONAVIT. En esta modalidad, el Instituto le presta al trabajador entre \$4,225.84 y \$59,161.80; el monto dependerá de su salario y el plazo elegido, y su monto deberá ser menor al 85% de su ahorro en la cuenta de vivienda. La tasa de interés anual será del 17%. Puede solicitarlo sin importar su salario, y los descuentos mensuales se establecen conforme al mismo y al plazo, que puede ser de 12, 18, 24 o 30 meses. No aplica la opción de solicitarlo con su cónyuge, y no hay gastos de titulación, financieros y de operación. Este crédito se utiliza para mejorar la vivienda, y el trabajador recibirá una tarjeta Mejoravit que usará en los comercios autorizados para adquirir materiales de construcción o productos relacionados para la mejora de dicha vivienda. El 20% del crédito se puede usar para pagar la mano de obra, y se depositará en la cuenta bancaria que haya proporcionado el trabajador. Al terminar de pagarlo, dejará pasar un bimestre y podrá solicitarlo nuevamente.

CAMBIAVIT

A partir del año 2018, el INFONAVIT dio a conocer esta modalidad de crédito, cuyo objetivo principal es permitir que los trabajadores con un crédito hipotecario no finalizado puedan cambiar de casa por una más amplia cuando su salario se haya incrementado, sin necesidad de cambiar de crédito o mudar el domicilio de su crédito a otro sector o ciudad para obtener otra vivienda igual o menor que la tenida inicialmente. Este plan de crédito también permite mejorar las condiciones de la vivienda, bien sea reparándola o remodelándola. Es posible hacer el cambio de vivienda bajo tres supuestos: una casa de menor valor, una casa de igual valor o una casa de mayor valor. En los tres supuestos, es necesario que el acreditado cuente con un crédito tradicional vigente con una antigüedad de por lo menos dos años y que esté al corriente en el pago

de su crédito. No debe haber hecho uso de la prórroga en los últimos 24 meses ni del Fondo de Protección de Pago en los últimos 6 meses, y los documentos de la vivienda deben estar inscritos en el Registro Público de la Propiedad.

Unamos Créditos Juntos

A partir de febrero de 2020, el INFONAVIT dio a conocer este tipo de crédito, donde dos personas que pueden ser parejas en unión libre, familiares o amigos podrán unir sus financiamientos y obtener hasta \$3,323,000 para comprar una casa o departamento, lo cual dependerá de su salario base de aportación y el tiempo de cotización. Las reglas son las mismas que para un crédito INFONAVIT tradicional. La tasa de interés fija será del 12% anual, y la mensualidad será fija durante la vida del crédito. Las dos personas que quieran unir sus créditos deben tener 116 puntos de precalificación, una relación laboral vigente y se evaluarán de forma individual, recibiendo hasta el 90% del monto máximo del crédito también de forma individual. La vivienda se adquiere mediante la figura de la copropiedad, por lo que ambos trabajadores adquieren el derecho de propiedad sobre la casa o departamento. En el supuesto de que alguno de los trabajadores decida cambiarse de residencia, la nueva modalidad contempla cláusulas de salida establecidas en las escrituras.

Crédito INFONAVIT Conyugal

Este crédito les brinda la oportunidad de adquirir una vivienda de forma conyugal para así incrementar el monto del crédito y obtener hasta un aproximado de \$3,600,000 para comprar una casa o departamento, lo cual dependerá de su salario base de aportación y el tiempo de cotización. Las reglas son las siguientes: la tasa de interés fija será del 12% anual, las mensualidades se fijarán en función del salario devengado, las dos personas que quieran unir sus créditos deben tener 116 puntos de precalificación, una relación laboral vigente, estar casados legalmente y tener saldo en la Subcuenta de Vivienda. Al primer titular se le otorgará el 100% del monto del crédito y al segundo titular el 75%.

La escritura quedará a nombre de ambos en copropiedad, por lo que ambos trabajadores adquieren el derecho de propiedad sobre la casa o departamento. En caso de ocurrir un divorcio o proceso de separación legal, se deberá realizar el trámite correspondiente para otorgar la propiedad a uno de los dos cónyuges, junto con el descuento del crédito aprobado. Este crédito puede utilizarse para comprar casa nueva o usada, construir o remodelar, o pagar la hipoteca.

VI. Aspecto contable del registro y control personal.

Es crucial que una persona que adquiere un crédito hipotecario lleve un control del monto por el cual se endeuda, los intereses que debe pagar y el plazo que debe manejar. Analizar estos puntos no es sencillo si no se tiene un adecuado control del crédito. Bajo esta premisa, es importante considerar que para tener un panorama general más amplio del crédito hipotecario y sus obligaciones, es necesario incluir en la contabilidad personal el registro del crédito, lo que facilitará el control estructurado de la deuda contraída.

Los créditos hipotecarios se registran en la contabilidad como un pasivo a largo plazo debido a la naturaleza de la deuda a largo plazo que se contrae con la entidad financiera o hipotecaria que concede el crédito.

En primera instancia, el crédito hipotecario se debe reconocer como un pasivo que se irá disminuyendo a medida que disminuya la deuda mediante los abonos realizados. Es un pasivo no corriente que afecta directamente la solvencia y la liquidez de quien lo contrae. Desde el punto de vista contable, se debe considerar dentro de las “Hipotecas por Pagar” en el pasivo a largo plazo. Además, el monto de interés generado debe registrarse como un gasto que se deriva inherente al crédito y debe contabilizarse en la cuenta denominada “Gasto Financiero”.

Los créditos hipotecarios deben registrarse de acuerdo con los principios contables establecidos. Es decir, se debe realizar el registro contable en el momento en que ocurren las situaciones de hecho que actualizan esos supuestos. Al contraer un crédito hipotecario, se deberá:

- Abonar a la cuenta de Bancos o Efectivo y cargar a la cuenta de Hipotecas por Pagar por el importe total del crédito hipotecario.
- Abonar a la cuenta de Hipotecas por Pagar y cargar a la cuenta de Efectivo o Banco por la parte destinada a la Amortización del Capital.
- Contabilizar los intereses directamente en la cuenta de “Gastos Financieros”, registrando cargo a la cuenta de “Intereses por Pagar” y abonando a la cuenta de “Gastos Financieros”.
- Repetir estos pasos hasta la cancelación total de ambas cuentas por su liquidación.

Para ilustrar lo puntualizado, se mostrará un ejemplo de los registros contables que se señalaron:

Ejemplo 1

Registro Inicial del Crédito Hipotecario

Monto del crédito: \$1,200,000.00

Tabla 13. Ejemplo 1

CUENTA	DEBE	HABER
Bancos	\$1,200,000.00	
Hipotecas por Pagar		\$1,200,000.00

Fuente: Elaboración propia

Ejemplo 2

Registro del Pago Periódico del Crédito Hipotecario.

Monto del Crédito: \$1,200,000.00

Abono Mensual a Capital: \$250.00

Intereses: \$180.00

Tabla 14. Ejemplo 2

CUENTA	DEBE	HABER
Hipotecas por Pagar	\$250.00	
Intereses por Pagar	\$180.00	
Bancos		\$250.00
Gastos Financieros		\$180.00

Fuente: Elaboración propia

Llevar registros de contabilidad detallados de tus créditos hipotecarios es fundamental para tener un mayor control financiero que sirva para tener un registros precisos que permite tener un control detallado sobre las finanzas personales esto incluye saber cuánto debes exactamente, cuánto has pagado en capital e intereses, y cuánto te falta por pagar, también sirve para planificar y proyectar considerar un presupuesto a corto y largo plazo, esto te permitirá estimar cuánto tendrás que pagar mensualmente y cuánto te costará a lo largo del plazo del préstamo, lo que facilita la planificación de otras metas financieras, que permite comparar diferentes opciones financieras, como refinanciar el crédito para obtener mejores términos o evaluar si te conviene realizar pagos adicionales para reducir el tiempo de liquidación. Llevar registros detallados de contabilidad de tus créditos hipotecarios no solo es importante para mantener un control financiero efectivo, sino también para facilitar la planificación financiera, cumplir puntualmente con tus obligaciones, y estar preparado para situaciones adversas que puedan surgir en el futuro.

VII. Conclusiones

En resumen, el derecho a una vivienda digna es un principio fundamental de los derechos humanos, reconocido internacionalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros instrumentos

legales, se destaca la importancia del derecho a una vivienda digna, el cual está garantizado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en las leyes del país. El Estado mexicano, a través de instituciones como el INFONAVIT y el FOVISSSTE, se encarga de facilitar el acceso a una vivienda digna para los trabajadores.

Se analizaron los tipos de créditos hipotecarios ofrecidos por el INFONAVIT y el FOVISSSTE, detallando sus características, requisitos y finalidades. Estos créditos buscan apoyar a los trabajadores en la adquisición, construcción o mejora de viviendas.

En lo particular se destacó la importancia de llevar un control y registro contable adecuado de los créditos hipotecarios. Este registro ayuda a tener un panorama general de la deuda contraída, facilitando el seguimiento de pagos, abonos a capital e intereses, permitiendo así una gestión más efectiva de la deuda hipotecaria.

En lo general es importante señalar que en la actualidad el acceso a una vivienda digna, a través de la obtención de un crédito hipotecario proveniente de alguna de las instituciones destinadas para tal efecto está influenciado por una combinación de factores económicos, sociales y políticos, toda vez que se deben cubrir requisitos específicos como un historial crediticio sano, ingresos suficientes, estabilidad laboral, costos adicionales en la adquisición estos elementos crean una brecha entre el derecho humano de tener una vivienda digna y la realidad de la situación actual del país ya que si bien el estado debiera garantizar este derecho para todos se requiere no solo políticas adecuadas y financiamiento suficiente, sino también un compromiso integral con la equidad y la justicia social en todos los niveles de la sociedad y del gobierno.

En conclusión, el acceso a una vivienda digna es un derecho fundamental, respaldado por el Estado y respaldado por instituciones financieras especializadas. El conocimiento y la gestión adecuada de los créditos hipotecarios son fundamentales para asegurar que los trabajadores puedan ejercer plenamente este derecho.

VIII. Lista de fuente

CNDH (2016). *¿Cuáles son los Derechos Humanos?* Recuperado de: http://www.cndh.org.mx/Cuales_son_Derechos_Humanos

CONGRESO DE LA UNIÓN (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

FOVISSSTE (2023) *Reporte con los comentarios y análisis de la administración sobre los resultados de operación y situación financiera del Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado al 31 de diciembre de 2023.* Recuperado de: https://www.REPORTE_DE_ANALISIS_ANUAL_2023_FOVISSSTE_-_Pag.Int..pdf (www.gob.mx)

- INFONAVIT (2022). *Plan estratégico y financiero 2023-2027*. Recuperado de: <https://www.PEF23-27HAG.pdf> (infonavit.org.mx)
- IMPC (2020). *Modalidades de Créditos Hipotecarios del INFONAVIT*. Recuperado de: <https://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2020/05/CROSS-Infom-2020-10.pdf>
- MARTÍNEZ BULLÉ GOYRI, V. (1991), *El Derecho a una Vivienda Digna*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1766/8.pdf>
- ONU (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- ONU (sin fecha). *El Derecho Humano a una vivienda adecuada*, Alto Comisionado es la principal entidad de las Naciones Unidas, Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-housing/human-right-adequate-housing>
- SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (2023). *Créditos Hipotecarios*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/fovissste/acciones-y-programas/creditos-hipotecarios>

CONCLUSIÓN

En este exhaustivo análisis sobre Derechos Humanos, contabilidad y derechos laborales, hemos explorado diversas facetas que convergen en la compleja trama de las relaciones laborales y su impacto en la vida de las personas. A través de cinco capítulos detallados, hemos examinado el papel fundamental del Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI), los Derechos Humanos en materia laboral, las prestaciones de seguridad social, la integración de salarios en 2023 y el Derecho Humano a una vivienda digna. A continuación, extraemos conclusiones globales que abarcan los principales hallazgos y reflexiones de cada capítulo.

En el primer capítulo, se destacó la importancia del CFDI en el contexto laboral y contable. Se reconoció su función esencial como herramienta para garantizar la transparencia y confiabilidad en la contabilidad financiera. Este documento no solo facilita el cumplimiento de obligaciones fiscales, sino que también se erige como un medio de defensa para los trabajadores, validando la existencia de la relación laboral y permitiendo exigir lo que por ley les corresponde. La transversalidad entre contaduría y derechos laborales se evidenció claramente, subrayando la necesidad de comprender y utilizar adecuadamente el CFDI para mantener un equilibrio entre derechos y obligaciones.

En el segundo capítulo, se resaltaron seis conclusiones en torno a los Derechos Humanos en materia laboral. La reforma laboral vigente desde 2011 en México cobró especial relevancia, destacando la protección de los trabajadores como un pilar fundamental. Se enfatizó la necesidad de equilibrar la tutela de los derechos laborales sin incurrir en una sobreprotección, reconociendo también los derechos legítimos de los patrones. La aplicación de principios pro persona e in dubio pro operario se erigió como un marco orientador para la resolución de conflictos, tanto en instancias conciliatorias como judiciales. En última instancia, se subrayó la importancia de los estudios y aportes en esta área para alcanzar estadios de justicia y civilización acorde con el Estado constitucional de derecho.

El tercer capítulo reveló la conexión entre seguridad social y derecho laboral, con un enfoque particular en el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz. Se señaló la desigualdad laboral respecto al acceso a la seguridad social, especialmente para aquellos trabajadores que no cuentan con contratos de base. La necesidad de modificar las leyes para garantizar la inclusión de todos los trabajadores en las prestaciones de seguridad social se destacó como una conclusión clave. Además, se planteó la problemática de las condenas al pago de aportaciones por parte del ente gubernamental, generando un debate sobre la proporcionalidad y el impacto en el presupuesto de la dependencia.

El cuarto capítulo se centró en la integración de salarios en 2023, destacando la complejidad que enfrentan las empresas para cumplir con las normativas laborales, fiscales y de seguridad social. Se resaltó el crecimiento del factor de integración y su impacto en las pequeñas y medianas empresas, que se ven obligadas a aumentar sus gastos en nómina e impuestos. La necesidad de comprender correctamente la normativa para realizar un cálculo preciso de la integración salarial se presentó como un desafío crucial para los patrones, evidenciando la importancia de la formación y asesoramiento adecuados.

Finalmente, en el quinto capítulo, se exploró el derecho humano a una vivienda digna y su vínculo con los créditos hipotecarios. Se subrayó la importancia de este derecho respaldado por la Constitución mexicana y las instituciones financieras como el INFONAVIT y el FOVISSSTE. La gestión contable adecuada de los créditos hipotecarios se destacó como una herramienta esencial para garantizar el ejercicio pleno de este derecho, permitiendo un seguimiento eficiente de pagos y abonos.

En conjunto, estas conclusiones reflejan la complejidad y la interconexión de los temas abordados en el libro. Desde la importancia de herramientas contables como el CFDI hasta la necesidad de equilibrar los derechos laborales y la tutela de los Derechos Humanos, cada capítulo ofrece una perspectiva valiosa para comprender y mejorar las prácticas en el ámbito laboral y contable. Este trabajo contribuye al entendimiento integral de los desafíos y oportunidades que surgen en la intersección entre derechos humanos, contabilidad y derechos laborales, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y acciones en estas áreas cruciales.

El tiraje digital de esta obra: “Derechos Humanos Laborales desde la perspectiva de la Contaduría” se realizó posterior a un riguroso proceso de arbitraje doble ciego, llevado a cabo por dos expertos miembros del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) en México, así como revisión anti plagio y aval del Consejo Editorial del Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). Primera edición digital de distribución gratuita, agosto de 2024.

El Fondo Editorial para la Investigación Académica es titular de los derechos de esta edición conforme licencia Creative Commons de Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual (by-nc-sa). Las coordinadoras Rosa María Cuellar Gutierrez y Dirce Alethia García García, así como cada una de las coautoras y coautores son titulares y responsables únicos del contenido.

Diseño editorial y portada: Williams David López Marcelo

Requerimientos técnicos: Windows XP o superior, Mac OS, Adobe Acrobat Reader.

Editorial: Fondo Editorial para la Investigación Académica (FONEIA). www.foneia.org
consejoeditorial@foneia.org, 52 (228)1383728, Paseo de la Reforma Col. Centro, Cuauhtémoc, Ciudad de México

ISBN: 978-607-5905-05-1



9 786075 905051

DERECHOS HUMANOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CONTADURÍA

Coordinadores

ROSA MARÍA CUELLAR GUTIERREZ

DIRCE ALETHIA GARCÍA GARCÍA



Fondo
Editorial para la
**Investigación
Académica**

Sinopsis

El libro Derechos Humanos Laborales desde la perspectiva de la Contaduría es una obra que aborda de manera exhaustiva el vínculo entre la Ciencia Contable, los derechos de los trabajadores y los Derechos Humanos. A través de siete capítulos, se exploran diferentes temáticas textos, tales como la relación entre la rama laboral del Derecho y los Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI), Derechos Humanos en materia laboral, la seguridad social, el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz, la integración salarial, el derecho a la vivienda, los créditos hipotecarios.

En el primer capítulo, se analiza el impacto de la globalización en las leyes laborales, especialmente en el contexto mexicano con modificaciones constitucionales para fomentar el trabajo digno. El segundo capítulo destaca la entrada en vigencia del paradigma constitucional de los Derechos Humanos en 2011, resaltando su relevancia en diversas áreas legales. El tercer apartado se centra en la Seguridad Social y la regulación de prestaciones para trabajadores en el Estado de Veracruz. En el Capítulo IV, se aborda la complejidad de la integración de salarios para el IMSS en 2023, considerando diversas normativas legales y fiscales. El último capítulo enfatiza la importancia de los Derechos Humanos como base para la convivencia, destacando su reconocimiento y protección en la Constitución Mexicana.

