

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



TRABAJO TERMINAL:
“VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS MODIFICACIONES AL
ARTÍCULO 27 Y 32 DE LA LEY DEL I.M.S.S. EN 2013”

Presenta:
ALAN ALFREDO HERNANDEZ REYNOSO

Para obtener el **DIPLOMA** de:
ESPECIALIDAD EN FISCAL

Director de Trabajo Terminal:
DRA. ANA CECILIA BUSTAMANTE VALENZUELA

Mexicali, Baja California, México

Abril 2014

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS MODIFICACIONES AL ARTÍCULO 27 Y 32 DE LA LEY DEL I.M.S.S. EN 2013

Alan Alfredo Hernández Reynoso, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito estudiar las posibles ventajas y desventajas de la nueva reforma al artículo 27 y 32 de la Ley del Seguro Social en 2013 y que posiblemente entre en vigor en 2014. Se compara la Ley del Seguro Social, en los artículos antes mencionados, antes y después de esta reforma y la afectación que tiene sobre el asegurado y el patrón. Es un estudio de corte explicativo. Algunos hallazgos de este estudio es el aumento que sufren las cuotas obrero-patronales después de aplicada la reforma, así como el beneficio que va a tener el trabajador al integrar a su salario diario integrado conceptos que antes no lo hacían. Algunas conclusiones de este estudio son que el motivo de esta reforma es aumentar la recaudación del I.M.S.S. debido a la situación en la que se encuentran sus finanzas actualmente. También se pretende ayudar al trabajador integrando conceptos a su salario base de cotización que antes no lo hacían para que el trabajador reciba en un futuro una mejor pensión por tener un salario base de cotización mayor aportando así más dinero a sus subcuentas de retiro, cesantía y vejez.

PALABRAS CLAVE: Modificación, patrón, asegurado, cuotas, salario diario integrado, I.M.S.S.

ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF THE MODIFICATIONS TO ARTICLE 27 AND 32 OF THE M.I.S.S. LAW IN 2013

ABSTRACT

This research aims to study the possible advantages and disadvantages of the new modification to articles 27 and 32 of the IMSS law in 2013 and possibly enter into force in 2014. Compares the M.I.S.S. law, in the articles listed above, before and after this modification and the effect that has on the worker and the employer. It is an explanatory study. Some findings of this study is the increase of labor quotas after the modification, as well as the benefit that will have the worker by integrating to its integrated daily wage concepts that previously did not. Some conclusions of this study are that the purpose of this reform is to increase the collection of the M.I.S.S. due to the situation in of its finances right now. Is also intended to help the worker by integrating concepts to his wage contribution base that before didn't so the worker receives in the future a better pension for having a wage contribution base greater thus providing more money to their sub-accounts of retirement, severance pay and old-age

JEL:

KEYWORDS: Modification, employer, worker, quotas, integrated daily wage, M.I.S.S..

INTRODUCCIÓN

La seguridad social es parte medular de las obligaciones que el estado tiene hacia sus gobernados, los primeros trabajos sobre la incorporación de la seguridad social en un país datan del siglo XIX en Alemania, esto según Sánchez (2012). De igual manera el mismo autor destaca los primeros modelos de leyes de seguridad social que se pusieron en marcha en dicho país, el primero de ellos fue en 1883 cuando Otto Von Bismarck introduce la Ley sobre el Seguro de Enfermedades, siguiéndole en 1884 la Ley Sobre Accidentes de Trabajo y en 1889 instituyéndose el primer sistema obligatorio de jubilaciones y pensiones.

Sánchez (2012) señala lo siguiente:

El sistema concebido por Bismarck constituye uno de los grandes modelos de seguridad social, en la medida en que se basa en una relación bilateral: a cambio de una contribución versada por el asegurado, le es acordada una indemnización en caso de sufrir alguno de los riesgos cubiertos (p.8).

Queda claro que las bases para el sistema de seguridad social de la actualidad tienen sus cimientos en estas leyes publicadas a finales del siglo XIX en Alemania, esto debido a la similitud que existe entre el modelo propuesto en aquella época con el actual sistema de seguridad Social Mexicano.

En México, el primer esfuerzo por tener un sistema de seguridad social se realiza en la Constitución de 1917. Según Sánchez (2012), la Constitución del citado año sólo contemplaba un seguro social voluntario. En 1929 fue modificada plasmando en el artículo 123 fracción XXIX lo siguiente:

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

Con esta fracción prevista en la Constitución, se sientan las bases para un sistema de seguridad Social en México.

Es de suma necesidad que se analicen los efectos que se van a producir debido a las reformas a los artículos 27 y 32 de la Ley del Seguro Social en 2013. Estos efectos tienen que verse desde el punto de vista del patrón y del asegurado. Lo anterior con la intención de tener una idea clara y práctica de la aplicación de dichas reformas y su diferencia con la legislación actual, por lo que la justificación del presente trabajo se encuentra ampliamente fundamentada.

Algunos estudiosos del tema de seguridad social han sido Hernández y Galindo (2005), González (2004) y Cazares (2010). Hernández y Galindo (2005) realizaron una investigación que tuvo como objetivo determinar lo que forma parte del salario base de cotización así como las cuotas obrero-patronales que se tienen que pagar. Los citados autores llegaron a la conclusión de determinar con casos prácticos los conceptos que integran el salario y la forma de determinar las cuotas a cargo del patrón y del trabajador así como otros conceptos como la prima de grado de riesgo y los dictámenes, enfocándose más en el primer punto.

Por su parte González (2005) abordó el tema de los puntos finos sobre el seguro social con el objetivo de ofrecer una visión más profesional sobre los principales temas de la ley del seguro social, explicando mediante casos prácticos la integración salarial, el marco jurídico de las cuotas, así como procedimientos administrativos de la autoridad, entre otros. En este estudio el autor llegó a la conclusión de los diferentes conceptos que conforman el salario base de cotización para el pago de cuotas obrero-patronales.

De igual manera Cazares (2010) realizó un estudio sobre el derecho a la seguridad social con el objetivo de sentar las bases y el marco legal de la seguridad social en México, llegando a la conclusión de por qué la seguridad social es necesaria en la actualidad. Los investigadores antes citados, si bien han tocado el tema de estudio, no lo han hecho desde la perspectiva de derogación del artículo 32 y la reforma al artículo 27, así como las ventajas y desventajas que dichos cambios habrán de impactar a los patrones y a los obreros obligados al pago de cuotas obrero-patronales todo esto dependiendo de la manera en que el patrón integre el pago del trabajador por un servicio personal subordinado.

Así mismo se tienen que ver los puntos positivos que el trabajador va a tener al aumentar su salario base de cotización, por lo tanto el presente trabajo resulta de suma importancia debido a que tanto los trabajadores como los patrones tienen que tener conciencia de los cambios que va a sufrir la ley así como las repercusiones que estos van a tener a partir de su entrada en vigor, lo anterior por si es necesario realizar una planeación o bien cambios radicales a la integración de los conceptos de pagos que manejan las empresas, esto con el afán de reducir costos por parte del patrón que es el que tiene la mayor carga tributaria de los dos.

El propósito de esta investigación es conocer las ventajas y desventajas, así como el impacto que tendrá la reforma tanto en los trabajadores como en los patrones su aplicación práctica. Para esto se hará un análisis de los cambios en la ley exponiendo las ventajas y desventajas que pueden surgir tanto para los patrones como para los trabajadores. Para determinar la afectación de estos cambios tanto al empleado como al patrón es necesario aplicar encuestas a los involucrados, obteniendo con esto información para ser analizada estadísticamente. La investigación es de corte explicativo y se utilizó el método cualitativo. Para complementar la investigación se elaborarán casos prácticos donde se demuestre el impacto para los patrones antes y después de la reforma citada.

Una vez recabada la información y llevado a cabo su análisis se podrá determinar hasta qué punto conocen los patrones y los trabajadores los cambios propuestos por los legisladores, las ventajas y desventajas de los mismos, ya que es posible que a pesar de los cambios pudiese darse el caso que no todos los patrones y todos los trabajadores se vieran afectados por los mismos. Esto debido a que es necesario analizar los conceptos que integran el salario como lo son bonos, gratificaciones, vales de despensa, etcétera.

El objetivo general de esta investigación es determinar las ventajas y desventajas de las modificaciones al artículo 27 y 32 de la Ley del Seguro Social, así como los efectos de las reformas a la ley del seguro social con base en los casos prácticos presentados. Para de esta manera tener una visión clara, práctica y objetiva de los cambios que va a sufrir esta ley y de esta manera estar conscientes de los trabajadores que efectivamente van a sufrir un incremento en cuanto a su costo, ya que esto se encuentra ligado a lo comentado en el párrafo anterior. Esto se tiene que analizar a fondo con la información recabada, ya que muchas empresas tienen conceptos diferentes al sueldo ordinario del trabajador los cuales complementan su pago, ya sea semanal, catorcenal o quincenal y dependiendo de la información que arrojen las encuestas se podrá determinar si estas empresas son perjudicadas por los nuevos cambios en cuestión.

REVISION LITERARIA

En el presente apartado de esta investigación se plantea tocar los temas relacionados a la reforma propuesta a los artículos 27 y 32 de la Ley del Seguro Social, tocando temas tales como las diferentes ramas de seguridad social, los sujetos obligados a esta ley, motivación para presentar la reforma en cuestión entre otros conceptos importantes, para el correcto estudio y desarrollo del tema en comento.

Los dos sujetos que son la base vertebral de la seguridad social son el patrón y el trabajador (obrero). Por definición el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo (1970) vigente al 2013 establece que:

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de uno o varios trabajadores el patrón de aquel, lo será también de estos.

A su vez, el artículo 8° párrafo primero y segundo de la misma de la Ley Federal del Trabajo (1970) vigente al 2013 nos dicta el concepto de lo que es un trabajador: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”.

Sumados a estos dos conceptos principales, se debe de considerar además el de relación de trabajo ya que dicha relación es la que genera derechos y obligaciones tanto al patrón como al trabajador, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (1970) vigente al 2013, en su primer párrafo versa lo siguiente: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Conocidos los conceptos principales de una relación de trabajo, se deben de mencionar las obligaciones que cada uno de los sujetos participantes se hace acreedor en relación sólo en cuanto a seguridad social. Dentro de lo mencionado en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social (1995) vigente al 2013 en la cual se exponen las obligaciones del patrón, cabe destacar las siguientes fracciones I, III y VII. La fracción I dice: “Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de sus salario y los demás datos, dentro de los plazos no mayores de cinco días hábiles”; la fracción III menciona “determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar su importe al instituto” y por último la fracción VII “cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley. En relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez”.

Como se puede apreciar en la fracción I del artículo 15 de la Ley del Seguro Social al tener uno o varios trabajadores es obligación del patrón inscribirlos ante el Instituto, esto a su vez genera la obligación del pago de cuotas obrero patronales de los diferentes seguros o ramas que cubre la seguridad social, es de suma importancia señalar estos puntos ya que de estos se desprende, y queda claro, la obligación del pago de cuotas obrero patronales al instituto para tanto su funcionamiento en sí, como para la atención medica del trabajador.

Según lo establecido por Hernández, Galindo (2005), los beneficios de inscribir a los trabajadores con el salario correcto a los trabajadores, para el patrón le genera protección a sus trabajadores, el correcto cumplimiento con lo establecido en la Ley del Seguro Social, el pago oportuno de sus cuotas y evitar sanciones pecuniarias, de igual manera destaca el principal beneficio del trabajador que es recibir las prestaciones que en dinero y en especie otorga el I.M.S.S.

Las cuotas obrero patronales es el pago que se realiza al Instituto Mexicano del Seguro Social para cubrir las diferentes ramas de seguridad social como lo son enfermedades y maternidad, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez a cargo tanto del patrón como del trabajador, dichas cuotas se entregaran al instituto a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior.

El seguro de enfermedad y maternidad es el que cubre cualquier enfermedad del trabajador, ya sea enfermedad general o enfermedad del trabajo, un accidente fuera o dentro del centro de trabajo, y en general cualquier malestar o problema que pueda presentar este en su salud al estar trabajando y el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez son las pensiones que los trabajadores puedan percibir al llegar a cierta edad y cumplir con ciertos requisitos de parte del instituto para poder hacerse acreedor a una pensión vitalicia.

Los importes de las cuotas determinadas por el patrón conforme a lo mencionado en el artículo 15 fracción III de la Ley del Seguro Social (1995) vigente al 2013 tienen como eje principal para su cálculo el salario base de cotización también conocido como salario diario integrado.

Existen tres tipos de salarios base de cotización de acuerdo a lo establecido en el artículo 30 de la Ley del Seguro Social (1995) vigente al 2013: fijo, variable y mixto. El salario base de cotización fijo, es cuando el trabajador percibe solo elementos fijos como pago por su trabajo; el salario base de cotización variable es cuando se desconoce la cantidad que el trabajador recibirá como pago debido a la naturaleza de su trabajo, por lo cual cada bimestre se tiene que modificar este salario ya sea a la alza o a la baja dependiendo del pago obtenido en estos dos meses y el mixto, el cual toma las características de los dos antes mencionados, se tiene una base fija y además una parte es variable por lo que de igual manera que el salario variable, cada bimestre es necesario realizar una modificación de salario ya sea a la alza o al baja dependiendo de lo que haya percibido el trabajador.

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social (1995) vigente al 2013 en su primer párrafo menciona que “el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”, es importante señalar que este concepto (salario base de cotización) es sobre el cual se determinan las cuotas obrero patronales, es decir, entre más alto sea el salario base de cotización de un trabajador más alta será la cuota que se tenga que enterar al instituto con sus respectivas ventajas y desventajas que más adelante se abordaran como eje principal de la presente investigación.

La parte principal de la reforma propuesta por los H. Diputados se centra en dos artículos, los cuales dan la pauta para la integración salarial y como se mencionó anteriormente, este es el parámetro principal para la determinación de las cuotas obrero-patronales.

Dentro de la legislación vigente en 2013, el artículo 27 de la Ley del Seguro Social (1995) habla de los conceptos que se excluyen para la integración del salario base de cotización el cual es el parámetro principal para el cálculo de cuotas. Dicho artículo consta de nueve fracciones, en las cuales se enumeran estos conceptos, tales como la alimentación que se entregue a los trabajadores dentro de la misma empresa pagando como mínimo el veinte por ciento del salario mínimo general del Distrito Federal, esta fracción cabe destacar que muchas empresas cuentan con comedores en los lugares de trabajo y que ofrecen comida a sus trabajadores en los denominados comedores industriales. Así mismo la fracción segunda habla sobre los fondos de ahorro, los cuales comenta que no van a formar parte de la integración salarial siempre y cuando cumpla con ciertos requisitos. Un ejemplo de lo anterior es que la cuota que el patrón aporta debe de ser igual a la del trabajador.

El mencionado artículo también habla de la despensa que se entregue a los trabajadores siempre y cuando no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario del Distrito Federal, de igual manera menciona los vales de puntualidad y asistencia, los cuales son muy socorridos por las empresas ya que como lo explica este artículo no integran el salario siempre y cuando no sobrepasen el diez por ciento del salario base de cotización del trabajador en cuestión. Estos conceptos como lo son la alimentación, los vales de despensa, el fondo de ahorro y los vales por puntualidad y asistencia son los elementos de los cuales los patrones echan mano para otorgar un salario competitivo al trabajador sin que estos conceptos integren el salario por lo cual el patrón no paga cuotas obrero-patronales.

Y el último párrafo del citado artículo 27 de la Ley del Seguro Social (1995) vigente al 2013: “En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización”.

Dentro de lo contenido en la reforma propuesta el 19 de Marzo de 2013 contenida en la gaceta parlamentaria de ese día por el Diputado Sergio Torres Félix, en la cual se pretende reformar las fracciones I al IX y el último párrafo del artículo 27 nos habla de los mismos conceptos que están en la ley del seguro social vigente al 2013, el cambio viene en lo que integra el salario por estas prestaciones distintas del salario, poniendo como exención para que no integren el salario lo dispuesto para dichos conceptos en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que en si es la base medular de esta reforma, argumentando que con esto además de incrementar la recaudación por parte del Instituto, se simplificaran los procesos ya que para el Impuesto Sobre la Renta se tiene una base diferente sobre la cual se paga impuesto comparada con la del Seguro Social.

Y el último párrafo propuesto en la reforma por el Diputado Sergio Torres Félix en 2013: “Cualquiera de los conceptos enunciados en las fracciones de este artículo que se encuentre parcialmente gravado o exento para los trabajadores en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el monto gravado o no exento integrará salario base de cotización”.

Sumado a este artículo, también se pretende derogar el artículo 32 de la Ley del Seguro Social (1995) vigente en 2013, el cual nos habla actualmente de cuando un patrón le proporciona vivienda o alimentación a el trabajador como una prestación de su trabajo sin costo para el trabajador, se tiene que aumentar un veinticinco por ciento aumentado su salario ante el Instituto y si recibe estas dos, se aumentara en un cincuenta por ciento. Igualmente si los alimentos recibidos por el patrón no cubren los tres alimentos del día, solo se adicionara un ocho punto treinta y tres por ciento por cada uno de los que se le proporcione.

Como se pudo observar dentro de este apartado de la presente investigación se tocaron puntos básicos para la seguridad social como los sujetos que entran dentro de este concepto, para esto fue necesario exponer el significado de patrón y trabajador según la Ley Federal del Trabajo, los cuales son los principales actores, además como sus obligaciones, que si bien no se plasmaron todas las obligaciones que tiene tanto el trabajador como el patrón, si se señalaron las principales obligaciones que se tienen en cuanto a la seguridad social, debido esto a ser el tema que nos interesa. Así mismo se plasmaron muchos conceptos que juegan dentro de la determinación de las cuotas obrero patronales y es importante conocer para el perfecto entendimiento de lo que se pretende con esta reforma.

La integración salarial es la principal base sobre la cual se pagan las cuotas obrero patronales, por lo que fue necesario exponer el concepto de integración salarial así como el eje principal de esta reforma propuesta, que es dar a conocer los conceptos que integran el salario base de cotización y el cual es la base principal para la determinación de las cuotas obrero patronales. Existen varios conceptos los cuales no integran el salario base de cotización, debido a esto, muchas empresas se valen de esto para hacer lo que se conoce como planeaciones fiscales y así poder darle a su trabajador un salario competitivo sin pagar tantas cuotas obrero patronales, por citar un ejemplo, es conocido como en las empresas maquiladoras y fabricas son aplicados los bonos de puntualidad y asistencia, debido a lo expuesto en la fracción VII del artículo 27 de la ley del seguro social si estos bonos no rebasan el 10% del salario base de cotización no integra, por lo que las empresas se valen de todas las fracciones de este artículo para poder componer el salario de un trabajador, de esta manera haciéndolo un salario mayor al incluir todos estos conceptos que no integran el salario base de cotización y así no gastar tanto en conceptos de seguridad social.

METODOLOGÍA

Como se ha venido mencionando a lo largo de la presente investigación, el tema estudiado son las ventajas y desventajas de las modificaciones al artículo 27 y 32 de la ley del Instituto Mexicano del

Seguro Social en 2013. Para la realización de esta investigación de corte descriptivo documental y se aplicó el método cualitativo.

Se hizo un análisis de las disposiciones del artículo 27 y 32 de la Ley del Seguro Social, así como de la propuesta de reforma para modificar estos mismos artículos para así obtener las diferencias que se pretenden aprobar.

Del universo conformado por los trabajadores dados de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, los cuales según cifras del propio Instituto, al cierre de 2012 estuvieron cercanos a los 16 millones 294 mil 936 trabajadores. Se tomó una muestra no probabilística del tipo por conveniencia incluyendo a las personas que aceptaron participar en el estudio en la ciudad de Mexicali, Baja California México.

El tamaño de la muestra estuvo integrado por 100 empleados los cuales fueron los que aceptaron responder el cuestionario propuesto, de estas 100 personas que aceptaron, 39 fueron hombres y 61 mujeres entre los 18 y 58 años, esto con la finalidad de poder establecer si los empleados conocen la reforma propuesta, que conceptos integran su salario así como poder conocer los conceptos más comunes que las empresas pagan.

Las características de los sujetos estudiados fueron trabajadores de diferentes ramos y ocupaciones, por ejemplo trabajadores de fábricas de la ciudad, trabajadores de maquiladoras, oficinistas de diferentes tipos de negocio, vendedores, meseros, entre otros. Lo anterior se realizó con la intención de que la muestra se ampliara lo más posible no encasillándose en la misma empresa para la obtención de los datos, de esta manera obtener diferentes tipos de conceptos que integren el salario de los trabajadores, lo cual dependió de la empresa donde trabaja cada uno de ellos.

El cuestionario estuvo integrado por 6 preguntas de opción múltiple y 6 preguntas abiertas las cuales fueron contestadas durante los últimos días del mes de octubre de 2013 y primeros del mes de Noviembre en Mexicali, Baja California México en diferentes áreas de la ciudad.

Se abordó a la persona, cuestionándole primeramente si era un trabajador dado de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; si la respuesta fue afirmativa, se procedía a ver si aceptaba contestar el cuestionario, explicándole brevemente el motivo y razón de la presente investigación; si su respuesta era afirmativa se comenzaba con la aplicación del cuestionario. El tiempo tomado por cada persona varió desde 5 minutos que fue el que menos tardó hasta 15 minutos.

Ya obtenida la información de las 100 personas de la muestra, se analizaron los diferentes conceptos que integran su salario, agrupando los trabajadores que reciben conceptos similares o iguales. Ya separados se procedió al análisis de cada uno de los conceptos que integran el salario del trabajador. Para dicho análisis se aplicó primeramente lo dispuesto en la legislación del seguro social vigente en el año 2013, para así obtener la cantidad de descuento por concepto de pago de cuotas obrero-patronales, así como el salario diario integrado de dicho trabajador.

De igual manera se procedió al análisis del mismo trabajador con los mismos conceptos, ahora con las reformas propuestas en abril de 2013, obteniendo así la cantidad por concepto de cuotas obrero-patronales que pagaría y la forma en que integraría su salario para efectos del seguro social con esta reforma.

Una vez obtenidos los datos necesarios para el análisis se realizó un cuadro comparativo con los datos, donde se aprecia de manera más clara, fácil y resumida la información obtenida mediante la aplicación de las diferentes legislaciones a los mismos conceptos integrantes del salario de los trabajadores.

Ya contando con la información suficiente de cada persona se procedió a obtener las posibles ventajas y desventajas de este cambio tanto para el trabajador como para el patrón los cuales son los dos principales sujetos afectos de la legislación del seguro social, llegando así a los resultados y conclusiones de la presente investigación.

RESULTADOS

En este apartado se presentan a continuación los resultados de la investigación desarrollada. Las categorías de análisis en este estudio fueron la ley vigente en 2013 en cuanto a su normatividad y aplicación y la propuesta de reforma presentada en abril de 2013 en los mismos rubros.

Ley del Seguro Social vigente en 2013

Se encontró que según la aplicación de la legislación vigente en 2013 en materia de seguridad social en los artículos 27 y 32, la mayoría de los patrones ofrecen prestaciones distintas a las del salario, esto con la intención de dar al trabajador un salario competitivo y no pagar cuotas obrero-patronales en exceso, esto apegándose a lo que se expone en dichos artículos. En los artículos mencionados se establecen los conceptos que integran el salario base de cotización de un trabajador para efectos del seguro social.

La información recabada muestra que los patrones pagan a sus empleados conceptos diferentes al salario nominal, por lo que con la legislación vigente en 2013 y dependiendo del concepto que se pague, no integraría el salario diario integrado, como por ejemplo los vales de despensa o bonos de puntualidad y asistencia.

Con el levantamiento de esta muestra, se encontró que la mayoría de los encuestados conoce lo que es el salario diario integrado, como se puede apreciar en la figura 1, así mismo se descubrió que aproximadamente la mitad de la muestra dijo no saber en base a que se paga su cuota obrero-patronal, a pesar de decir que si conoce el concepto del salario diario integrado, lo cual es indicador solido de que el encuestado no conoce el mecanismo de aplicación de la ley, sin embargo si conoce el concepto básico de salario diario integrado.

Figura 1: Conocimiento del concepto de salario diario integrado



En esta figura se muestra la representación gráfica de una de las preguntas utilizadas en el instrumento de levantamiento de información, la cual fue de 100 persona, en la que se puede observar que el 40% de los encuestados no conoce lo que es el salario diario integrado Fuente: Elaboración propia.

Propuesta de reforma a los artículos 27 y 32 de la Ley del Seguro Social

Con la información recabada en esta investigación se presenta la siguiente tabla que muestra los elementos que pueden integrar el salario de un trabajador para efectos del seguro social, comparando dichos elementos con la legislación vigente en 2013 y con la propuesta de reforma a los artículos 27 y 32

a la Ley del Seguro Social. Los conceptos propuestos en la tabla se tomaron con base a la muestra, ya que fueron los conceptos que más son pagados a las personas, de acuerdo con la muestra encuestada.

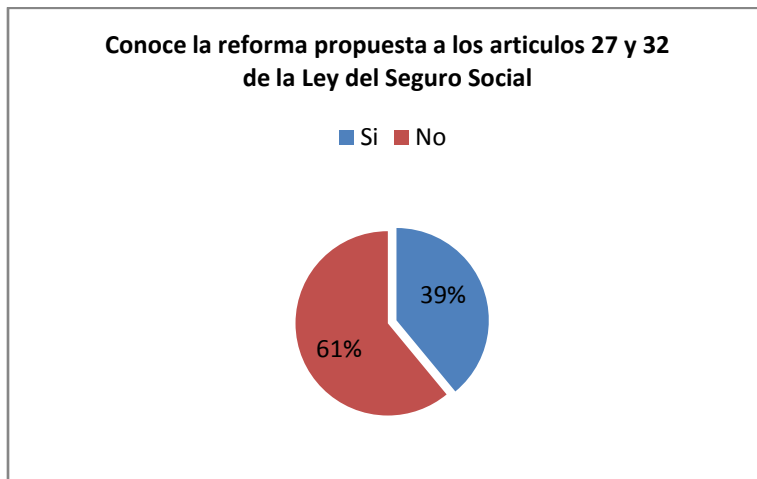
Tabla 1: Comparación de integración salarial

Ley vigente en 2013										
Salario Diario	Bono de Puntualidad (10% del salario semanal)	Bono de Aistencia (10% del salario semanal)	Vales de Despensa (Cantidad fija)	Fondo de Ahorro (patron pone otra mitad igual) (10% del salario semanal)	Bono de Productividad mensual (20% del salario en ese periodo)	Aguinaldo de 15 días por año	Vacaciones conforme a ley (por el primer año)	Prima vacacional del 25%	Salario Diario Integrado a reportar al I.M.S.S.	
Importe pagado	250.00	175.00	175.00	170.00	175.00	1,520.00	3,750.00	1,500.00	375.00	
Integración en S.D.	250.00	-	-	-	-	50.00	10.27	-	1.03	\$ 311.30

Propuesta de reforma en Abril 2013										
Salario Diario	Bono de Puntualidad (10% del salario semanal)	Bono de Aistencia (10% del salario semanal)	Vales de Despensa (Cantidad fija)	Fondo de Ahorro (patron pone otra mitad igual) (10% del salario semanal)	Bono de Productividad mensual (20% del salario en ese periodo)	Aguinaldo de 15 días por año	Vacaciones conforme a ley (por el primer año)	Prima vacacional del 25%	Salario Diario Integrado a reportar al I.M.S.S.	
Importe pagado	250.00	175.00	175.00	170.00	175.00	1,520.00	3,750.00	1,500.00	375.00	
Integración en S.D.	250.00	25.00	25.00	-	-	50.00	10.27	-	1.03	\$ 361.30

En esta tabla se aprecia la diferencia existente entre los salarios diarios integrados de un trabajador, aplicando la ley vigente en 2013 y la propuesta de reforma a los artículos 27 y 32 de la Ley del Seguro Social teniendo los mismos conceptos para la legislación vigente en 2013 y la propuesta de reforma, donde se aprecia como resultado final, que los mismos conceptos de salario, con la propuesta de reforma ya mencionada, si integraran el salario diario del trabajador en comparación con la legislación vigente en 2013. Fuente: Elaboración propia.

Figura 1: Conocimiento de la propuesta de reforma



En esta figura se muestra la representación gráfica de una de las preguntas utilizadas en el instrumento de levantamiento de información, la cual fue de 100 persona, en la que se puede observar que el 61% de los encuestados no conoce la propuesta de reforma a los artículos 27 y 32 de la Ley del Seguro Social. Fuente: Elaboración propia

Investigaciones Previas

Mediante el transcurso de esta investigación se pudo encontrar muy poco con respecto a la propuesta de reforma en abril 2013, esto debido a que por ser algo relativamente tan nuevo y no ser aprobado todavía, a la fecha de elaboración de esta investigación, existe poca o ninguna bibliografía al respecto ya que fue

imposible encontrar alguna durante el desarrollo de esta investigación, se encontraron artículos de revistas que trataron el tema pero hasta ahí, en donde se pudo observar los criterios que los ponentes de esos artículos tienen al respecto de la propuesta de reforma y así darle una idea general al lector de lo que es esta propuesta de reforma.

En cambio, existe bastante bibliografía sobre la ley aplicable en 2013 ya que es una ley que no había sufrido cambios sustanciales en mucho tiempo, dando así tiempo y espacio a los investigadores especialistas en el tema, por ejemplo Briceño (2010) y Cazares (2010) para desarrollar criterios o puntos de vista que no se habían propuesto o analizado con anterioridad, incluso para realizar planeaciones para pagar menos cuotas obrero-patronales pagando conceptos diferentes al salario.

CONCLUSIONES

Al término de esta investigación se presentan a continuación algunas de las conclusiones que se obtuvieron con base al análisis de la información recabada así como investigaciones previas y la legislación aplicable.

De acuerdo al resultado que se obtuvo al analizar la legislación vigente en 2013 se puede afirmar que mediante la aplicación de esta ley, existen desventajas para el trabajador en comparación con la reforma propuesta tales como que su pensión será menor, si sufre una incapacidad de cualquier tipo recibirá menos dinero por concepto de esta y para el patrón, queda claro que la única y principal es que seguirá pagando las mismas cuotas al Instituto. De igual manera en el mismo sentido, se encontraron como ventajas e la aplicación de la legislación vigente en 2013 que el trabajador no tendrá un descuento mayor de su sueldo por concepto de cuotas obrero-patronales.

En el mismo sentido, al analizar los resultados encontrados en las propuestas de reforma de ley a los artículos 27 y 32 del Instituto Mexicano del Seguro Social, se cuentan con elementos suficientes para confirmar que existe una gran ventaja para el trabajador ya que al aumentar el salario diario integrado del mismo, subirá la base sobre la cual se calculará su pensión al jubilarse, de igual manera si sufre una incapacidad de cualquier tipo el Instituto le pagará más por este concepto. Así mismo una de las desventajas, es que al incrementarse la base sobre la cual se determinan las cuotas obrero-patronales, tanto el trabajador como el patrón tendrán que pagar más por este concepto afectándolos en sus ingresos.

Así mismo, mediante los resultados arrojados por el levantamiento de las encuestas y su posterior procesamiento, se puede llegar a la conclusión de que esta propuesta de reforma solo afectara a los empleados a los cuales les es pagado su sueldo de una manera compuesta con conceptos diferentes al salario nominal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Briceño, A. (2010). *Derecho a la seguridad social*. México: Oxford

Cazares, G. (2010). *Derecho de la seguridad social*. México: Porrúa.

González, H. (2004). *Puntos finos sobre seguro social*. México: Ediciones fiscales ISEF.

Hernández, J. y Galindo, M. (2005) *Estudio práctico de la ley del seguro social*. México: Ediciones fiscales ISEF.

Sánchez, A. (2012) *La seguridad y la protección social en México*. Su necesaria reorganización. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Iniciativa de reforma al artículo 27 y deroga el 32 de la Ley del Seguro Social (2013). Gaceta Parlamentaria. Grupo Parlamentario del P.R.I

Ley Federal del Trabajo (1970). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Ley del Seguro Social (1995). Diario Oficial de la Federación. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.