

# Ética empresarial en materia de seguridad social en México

C.P.C. GONZALO JUÁREZ LÓPEZ JR.

Presidente de la Comisión Nacional de Fiscal y Seguridad Social de la CONCANACO  
gjuarezlopez@GJLasesores.com



## Síntesis

Cotidianamente en las empresas se toman decisiones complejas en escenarios que plantean disyuntivas entre la optimización de los resultados financieros y abatir el costo que implica el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social, no obstante, con base en la ética se pueden encontrar alternativas de solución viables y congruentes que permitan a la alta dirección de las organizaciones empresariales encontrar las mejores soluciones.

## Introducción

Las empresas en México tienen desafíos en ámbitos tan retadores como diversos; enfrentan cada vez más la alta competitividad, la cual se acentúa en los escenarios financieros y de tecnología, entre las que usan publicidad tradicional o la segmentación de mercados por Internet, entre las que tienen más o menos cobertura de sus servicios, en las oportunidades de crecimiento de las que utilizan la virtualidad y los medios digitales, así como la incorporación de la ética en las decisiones empresariales.

En la búsqueda continua de una mejor operatividad y del aumento en las utilidades, el sector empresarial debe observar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales, particularmente en materia de seguridad social que, históricamente, ha sido un tema de debate entre la legalidad, obligatoriedad y la funcionalidad en la determinación y pago de las cuotas, la carga administrativa y económica para el patrón, así como del servicio que reciben los trabajadores de las instituciones que procuran la salud y bienestar de los trabajadores.

En este panorama, se plantea como una opción fundamental a la ética empresarial como base para la toma de decisiones empresariales en el marco del cumplimiento fiscal. ¿Puede la ética empresarial ser un factor que oriente positivamente los acuerdos que se toman a escala gerencial? A partir de esta pregunta, se propone el desarrollo del presente artículo.

En el primer apartado, se analizará el concepto de economía de opción, como una de las estrategias empresariales para buscar disminuir los costos por medio de una planeación estratégica; en el siguiente apartado, se describirán las acciones o bases legales de fiscalización del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), como encargado de la seguridad social en las empresas; en el tercero el impacto financiero de la seguridad social en las empresas y, finalmente, se hará el análisis de la ética empresarial en las decisiones empresariales.

## La economía de opción

Entre los retos planteados en el sector empresarial se destaca la constante búsqueda en la disminución de costos, la cual se puede llevar a cabo en las actividades de valor; éstas se pueden dividir en dos grandes grupos: primarias (productivas) y de apoyo (Porter, citado por Poncorvo, 20208). En las actividades del segundo grupo una práctica recurrida es la economía de opción, la cual se entiende como una estrategia empresarial que busca el ahorro tributario a partir de acciones y estructuras legales y que es elegida por las empresas para incrementar las

utilidades; a decir del Comité de Asuntos Fiscales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), también se conoce como planificación fiscal (Walker, 2018), haciendo referencia al Informe de 1980 del Comité de Asuntos Fiscales de la OCDE.

Al realizar una planeación fiscal, como alternativa de economía de opción, algunas empresas o profesionales, en el afán de ofrecer servicios de ingeniería fiscal para la disminución de costos, suelen proponer acciones riesgosas en las que se puede incurrir en algún incumplimiento de las disposiciones legales del país o de los acuerdos y tratados internacionales; en estas circunstancias se hace referencia a la evasión o elusión fiscal, la cual puede traer consecuencias económicas en forma de sanciones o multas económicas o hasta penas corporales para los empresarios, los asociados o representantes, por la comisión de comportamientos delictivos conocidos como defraudación fiscal, por lo que los importes económicos derivados de estos riesgos deben ser considerados en la ecuación financiera.

Una de las áreas donde se pueden proponer alternativas de economía de opción es en la del capital humano, es decir, en los esquemas para la determinación y pago de las cuotas de seguridad social, sin embargo, esto ha dado pautas a caer en simulaciones de las relaciones laborales, así como de esquemas que han sido considerados fraudulentos por la autoridad fiscal.

En aras de desarrollar una planificación fiscal con fines de ahorro, las empresas pueden concebir y ejecutar modificaciones a sus estructuras jurídicas y laborales, que deben ajustarse a una nueva realidad laboral, con nuevos paradigmas de trabajo y contratación (Camacho, Fernández, & Miralles, 2009) que se pueden clasificar en los siguientes puntos:

- Trabajo en red (virtual).
- *Outsourcing*.
- Alianzas temporales o estables (Joint Venture).
- Emprendedurismo.
- Trabajo a tiempo parcial.
- Contratación de empresas de trabajo temporal.
- Teletrabajo.

La combinación de economía de opción (buscada por la empresa) con estas nuevas formas de trabajo

(propiciadas por contingencia sanitaria u otros factores ajenos a la empresa), da lugar a nuevas formas de configuración de la relación laboral que, si no son analizadas con la consideración ética, pueden alejarse de la legalidad, del respeto a los derechos laborales e incluso de los fines mismos de la empresa o institución.

Las empresas que incurren en las conductas consideradas por el IMSS como simulación laboral, tienen trabajadores en posibles situaciones de simulación laboral (Ortiz, 2021) que enfrentan los siguientes perjuicios:

- Obtienen remuneraciones por hora 43 y 36% más bajas que la media nacional.
- Pierden en promedio entre 2 y 3 mil pesos en prestaciones al año.

Las acciones de las empresas, combinadas con las dificultades del entorno, pueden provocar al sector patronal problemas de operatividad; las condiciones laborales que ofrecen conllevan a la flexibilización del trabajo, que puede ocasionar una baja permanencia del colaborador en la empresa (con los costos que esto ocasiona), con adicionales consecuencias en los trabajadores de una empresa (Camacho, Fernández, & Miralles, 2009), por ejemplo:

- La inestabilidad laboral transmite inestabilidad a toda la existencia de los trabajadores, provocando inseguridad ante el futuro del trabajador y su familia; es decir, retraso en la decisión de matrimonio o retraso a la llegada del primer hijo e integración normal en la sociedad. Estas situaciones han sido identificadas y se dio origen a la *NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*.
- Falta de vinculación de la empresa con el trabajador. Cuando las personas que forman parte de una organización, pero no se identifican con esta por carecer de sentido de pertenencia.
- El trabajador es responsable de su carrera profesional. Esto puede provocar que las empresas en búsqueda de talento sufran para encontrar personal calificado y este sea más demandado, ocasionando una oferta de trabajo no calificada y escasez de personal calificado (p. 62).

Cuando no se incorpora el aspecto ético en las decisiones empresariales, se está poniendo en riesgo su propia viabilidad y honorabilidad, que se traducen en

procesos operativos costosos por la rotación de personal, la falta de sentido de pertenencia de los colaboradores y por los riegos implícitos legales en que se incurre al realizar simulaciones o propuestas de economía de opción que van en contra de justo y legal.

Ante estas situaciones, la autoridad fiscal ha tomado acciones importantes de fiscalización a fin de abatir estas prácticas empresariales.

### Acciones de fiscalización del Instituto Mexicano del Seguro Social

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en su carácter de autoridad fiscal en materia de seguridad social, tiene entre sus funciones principales prevenir, detectar y combatir acciones, estrategias y planteamientos que pueda considerar como comportamientos de planificación fiscal que rebasan o están fuera del marco legal.

El IMSS ha programado acciones para detectar, revisar y sancionar diversas conductas empresariales de evasión del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social (IMSS, 2021), que están basadas en dos ejes rectores: acciones para combatir la simulación laboral y para combatir la evasión.

Dentro de las acciones que el IMSS identifica como simulación laboral, se encuentran las siguientes:

- Negación de la relación laboral. Cuando el patrón rechaza que exista un vínculo de subordinación con un colaborador.
- Sub-declaración. Cuando el salario base de cotización reportado por el patrón al IMSS es inferior al pagado al trabajador; esto afecta los derechos de los trabajadores en la determinación de indemnizaciones, pensiones o jubilaciones por enfermedades, riesgos de trabajo, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, es decir, se vulneran sus derechos.
- Simulación de la relación laboral. Se presenta cuando, por medio de instrumentos jurídicos, el patrón configura una relación contractual con un colaborador distinta a la que correspondería conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT).
- La autoridad no cataloga como ilegal la falta de ética, sin embargo, si las empresas actúan con probidad, congruencia y valores, difícilmente realizarán estas acciones.
- Para combatir estos comportamientos, la autoridad fiscal ha promovido cambios legislativos

y administrativos (IMSS, 2021), que pueden resumirse en los siguientes:

- Reporte personalizado de cotización al IMSS, Sistema integral de semanas cotizadas y seguimientos a pensiones, así como mayor atención a las denuncias, con la finalidad de apoyar a los trabajadores que pudieran estar perjudicados por malas prácticas patronales.
- Reforma en materia de Subcontratación Laboral, vigente desde 2021.
- Reforma al Código Fiscal de la Federación en materia de opinión de cumplimiento.

Es preciso fortalecer la idea de que en las esferas directivas y de toma de decisiones de las empresas, debe atenderse, cada vez con mayor seriedad, la ética en cada uno de los procesos, tanto en la operatividad, en la planeación fiscal, en las relaciones laborales y en cada aspecto de la vida misma de la empresa.

### Ética en las relaciones laborales

Las empresas deben considerar los aspectos éticos al momento de realizar una planeación fiscal y establecer estrategias específicas para lograr una adecuada economía de opción; no tiene sentido arriesgar el patrimonio de una empresa, con la esperanza de disminuir los costos al violentar los derechos laborales e incluso los procesos mismos de la empresa; la ética es, entonces, un garante de la sana operatividad y crecimiento.

En particular, en la relación laboral dentro de la organización, se tienen dos vertientes a considerar: los intereses del patrón y los intereses del trabajador que, en ocasiones, pueden parecer contrarios e irreconciliables. Por la parte patronal se busca disminuir costos, entre ellos, el de la mano de obra, por parte de los trabajadores, buscan aumento en el sueldo diario, así como de las prestaciones y condiciones laborales.

En este entorno, se sugiere tomar en cuenta los siguientes aspectos éticos (Camacho, Fernández, & Miralles, 2009) antes de actuar o modificar las condiciones laborales:

- La justa retribución. Es importante para el colaborador sentirse apreciado por el trabajo que realiza, y que el sueldo que recibe honra la calidad puesta en el mismo.
- Las condiciones de trabajo. Que la empresa establezca lo necesario para un ambiente de trabajo digno.

- La participación del trabajador. Ya sea en términos económicos, así como ser considerado en la toma de decisiones de la empresa.
- La privacidad. Que el entorno de trabajo establezca condiciones que permitan el respeto a este derecho del trabajador (p. 144-151).
- Ante situaciones controvertidas, por ejemplo, el de cuidar la seguridad de las personas y respetar la privacidad, lograr acuerdos en las relaciones laborales, se traduce inmediatamente en un beneficio para la organización ya que no se toman decisiones unilaterales, además, se logran valores añadidos a la participación del capital humano.

Para evitar las consecuencias negativas, en aspectos financieros, sociales y personales, las empresas deben tomar decisiones bajo la perspectiva ética

El marco ético empresarial debe considerar una escala de valores, en la que se determinen cuáles pueden ser los criterios que normen su actuar ante situaciones controvertidas; debe considerarse un entorno flexible, sujeto al diálogo, a la participación, a la apertura y al análisis.

La ética empresarial debe tener un vínculo con la ética personal de los socios, propietarios y trabajadores de esta, estableciendo ambientes de congruencia moral, cívica y legal ya que, en caso de no hacerlo, la justicia, el respeto y la integridad, socavarán la imagen institucional, así como su destino económico en el corto y largo plazo.

### Conclusión

Los conceptos éticos por considerar permitirán distinguir en las organizaciones, entre la economía de opción y aquellas acciones que pueden encuadrarse como delitos fiscales.

En el sector empresarial la búsqueda incesante de disminuir los costos, así como incrementar las utilidades que permitan sobrevivir a la competencia, se ha convertido en eje rector de la actividad gerencial, y en estos aspectos el aprovechamiento y desarrollo de la tecnología tienen un papel fundamental; "... el acceso a los mercados online podría suponer para las empresas una reducción de sus costes de fijación de precios y de acceso a información sobre los precios de sus competidores. Al mismo tiempo, podría reducir los costes de entrada de nuevos competidores, por lo que su rotación aumentaría" (Lacuesta, Roldán y Serrano-Puente, 2020).

Si bien es cierto que han cambiado las dinámicas empresariales gracias al acelerado avance tecnológico, a la construcción de paradigmas actuales de las relaciones laborales, a las circunstancias que han llevado a las empresas a considerar nuevas formas de producción, de prestación de servicios, de publicidad y de contratación, es importante tomar en cuenta los riesgos que conllevan las estrategias que van en contra de las consideraciones éticas para las empresas, ya que estas regularmente tienen un alto riesgo financiero que se enmarca en el incumplimiento de las disposiciones fiscales, sobre todo, en materia de seguridad social.

Para evitar estas y otras consecuencias negativas, en aspectos financieros, sociales y personales, las empresas deben tomar decisiones bajo la perspectiva ética, considerando en este proceso que no se puede poner en riesgo los derechos laborales de los trabajadores, con ello se lograría tener su permanencia en la organización y se reportaría a la vez un beneficio operativo, administrativo y legal para la empresa, disminuyendo los costos por riesgos.

Después de lo señalado previamente, podemos concluir que las empresas se enfrentan constantemente a dos desafíos fundamentales:

- Un escenario laboral desafiante y exigente, que de no atenderse adecuadamente puede traer consecuencias negativas para la continuidad de las operaciones de la empresa.
- Una autoridad (IMSS) con programas de fiscalización más profundos, apoyados en herramientas tecnológicas que le permiten presumir comportamientos de evasión o defraudación fiscal, e iniciar acciones de vigilancia sobre los patrones.
- Por lo anterior, podemos concluir que, tratándose de remuneración, prestaciones y mejores condiciones de trabajo, así como la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, se sugiere:

- Establecer y buscar la reducción del costo de operación en el marco de la legalidad.
- Considerar las consecuencias de las acciones empresariales en los derechos de los trabajadores para determinar las acciones a seguir, en el corto, mediano y largo plazo.
- Quiero considerar que la actuación ética para con los trabajadores, además de ser una responsabilidad social, puede conducir a la empresa a poder enfrentar los desafíos actuales libres de turbulencia laboral y con seguridad en el actuar.

Las consideraciones éticas en las empresas, enfocadas en mejorar las condiciones de trabajo relacionadas con la seguridad social, pueden empezar a tomar un papel más relevante en los fines y decisiones de la alta gerencia de las empresas, si el objetivo es que el personal de la organización sea motor constante del desarrollo de esta.

Finalmente se hace un exhorto al sector empresarial mexicano a que tome en cuenta las consideraciones éticas del respeto a la dignidad de los trabajadores, a la congruencia entre las situaciones reales y aquellas enmarcadas en las disposiciones legales, a la honorabilidad de las personas que presiden las juntas directivas, a la legalidad y la congruencia, a la honradez y la confianza, para orientar los criterios en cuanto a las propuestas de economía de opción.

Es prioridad, para cualquier profesionista o empresa que impulse la planeación fiscal, cuidar de la continuidad y seguridad de la empresa, así como el bienestar de los trabajadores, en lugar de una búsqueda *per se* del incremento de las utilidades a costa de lo que sea. ☞

#### Referencias

Camacho, I., Fernández, J., & Miralles, J. (2009). *Ética de la empresa*. Sevilla, España: Desclée.

IMSS (2021). *Informe sobre acciones para combatir la simulación laboral y la evasión del cumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social*. Instituto Mexicano del Seguro Social/Dirección de Incorporación y Recaudación. Recuperado de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Mexico\\_Anexo2.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Mexico_Anexo2.pdf)

Lacuesta, A., Roldán, P., & Serrano-Puente, D. (2020). *Efectos del comercio digital sobre los precios y la competencia empresarial*. Boletín Económico-Banco de España. Recuperado de <https://repositorio.bde.es/bitstream/123456789/14122/1/be2004-art38.pdf> (consultado el 22 de junio de 2022)

Ortiz, E. (2021). Subcontratación en México: efectos sobre el bienestar laboral y la evasión fiscal. Centro de Investigación Económica y Presupuestaria, A.C. Recuperado de <https://ciep.mx/subcontratacion-en-mexico-efectos-sobre-el-bienestar-laboral-y-la-evasion-fiscal/> (consultado el 19 de junio de 2022)

Porter citado por Poncorvo, J. (2008). *Organizaciones de servicios. Conceptos, operatividad y gestión. Siete casos peruanos* (3ª. ed). Lima, Perú: Publicaciones de la Universidad de Piura.

Walker, M. (2018). Hacia una interpretación jurídica de la economía de opción y el abuso en la norma general Antielusión del código tributario. *Revista de Estudios Tributarios*. Recuperado de <https://enfoqueseducacionales.uch.edu.pe/> (consultado el 27 de mayo de 2022)



32.<sup>a</sup> Semana

# FISCAL

Del 15 al 18 de agosto de 2022

16:00 a 19:00 horas

Tema | NDPC  
Fiscal | 12



## Semana nacional de auditoría gubernamental

Del 22 al 26 de agosto de 2022

16:00 a 20:00 horas

Tema | NDPC  
Gubernamental | 20

