

# Contaduría pública

## Seguridad social: panorama 2022



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos

ISSN 2594-1976  
Año 50-594-FEBRERO 2022

Norma Gabriela  
López Castañeda

Directora de Incorporación  
y Recaudación del Instituto  
Mexicano del Seguro Social



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos



**99 ASAMBLEA  
CONVENCIÓN  
NACIONAL  
CDMX 19 AL 21 DE OCTUBRE**  
ADAPTADOS, INNOVANDO Y COMPROMETIDOS CON EL FUTURO

Visítanos: <https://convencion.imcp.org.mx/>

## Hoteles participantes



### Hotel Boutique ISAAYA

Deluxe, 1 cama King size, de lunes a jueves: \$1,661.09  
Deluxe, 1 cama King size, de viernes a domingo: \$1,497.91  
Persona extra: \$478  
Código: Instituto Mexicano de Contadores Públicos  
Reservaciones: 55 10 85 03 53  
No incluye impuestos ni propinas  
Distancia del WTC: 1 minuto a pie



### Hotel Bel Air Unique

Estándar sencilla o doble: \$2,000  
Piso ejecutivo sencilla o doble: \$2,400  
Persona extra: 35 dólares  
Código: Instituto Mexicano de Contadores Públicos  
Reservaciones 55 11 64 11 64, Ext. 3006 3007  
No incluye impuestos ni propinas  
Distancia del WTC: 2 minutos a pie



### Hotel Bel Air Business

Estándar sencilla: \$1,500  
Studio doble: \$1,650  
Persona extra: \$450  
Código: Instituto Mexicano de Contadores Públicos  
Reservaciones: 55 11 64 11 64, Ext. 3006 3007  
No incluye impuestos ni propinas  
Distancia del WTC: 2 minutos a pie



### Suites Boutique DAWAT

Standard TWIN o QUEEN: \$1,250  
Persona extra: \$450  
Código: Instituto Mexicano de Contadores Públicos  
Reservaciones: 55 19 46 36 14  
No incluye impuestos ni propinas  
Distancia del WTC: 5 minutos a pie



### Hotel TRYP WTC

Standard TWIN o QUEEN: \$990  
Doble en terraza: \$1,800  
Persona extra: \$450  
Código: Instituto Mexicano de Contadores Públicos  
Reservaciones: 55 66 44 56 00, Ext. 5200  
No incluye impuestos ni propinas  
Distancia del WTC: 5 minutos a pie



### Hotel NOVIT

Estándar sencilla o doble: \$2,189  
Código: Instituto Mexicano de Contadores Públicos  
Reservaciones:  
No incluye impuestos ni propinas  
Distancia del WTC: 5 minutos a pie

### Hotel Fiesta Inn Viaducto

Estándar sencilla o doble \$1,613.25  
Persona extra: \$299  
Código: G1JD04@INS  
Contacto: 55 53 26 69 00 / 800 50 45 000  
Incluye impuestos  
Distancia del WTC: 15 minutos a pie



### Hotel ONE PATRIOTISMO

Estándar sencilla o doble: \$1,100  
Código: G1JK36@OPT  
Reservaciones: 800 504 50 00  
No incluye impuestos ni propinas  
Distancia del WTC: 15 minutos a pie

Cuota temprana  
**\$13,000.00\***

6 meses sin intereses  
con BBVA y Citibanamex

Del 2 de enero al 29 abril de 2022

\* Precio no incluye IVA

Sede



Patrocinado por:

<https://twitter.com/ConvencionIMCP>

<https://www.facebook.com/ConvencionIMCP>

### Contacto

Irma García: [convencion@imcp.org.mx](mailto:convencion@imcp.org.mx)  
Aide Chávez: [achavez@imcp.org.mx](mailto:achavez@imcp.org.mx)



# MENSAJE DE LA PRESIDENCIA

Estimados lectores de nuestra revista *Contaduría Pública*, nuevamente me complace saludarles en esta edición del mes de febrero, con el tema "Seguridad social: panorama 2022".

Este número aborda el cierre de las nóminas y el dictamen del Seguro Social, al cual están obligados los patrones que tengan un promedio mayor o inferior a 300 trabajadores en el ejercicio inmediato anterior, y también para que puedan presentar dictamen mediante el SIDEIMSS, de manera voluntaria.

Otro tema relevante resulta el de las pensiones del Seguro Social y sus implicaciones, que los autores de esta edición nos comparten, así como la afiliación de los trabajadores independientes en industrias familiares y profesionales, pequeños comerciantes, artesanos y demás trabajadores no asalariados, destacando que el IMSS puso a disposición un esquema integral de seguridad social simplificado para la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio de este sector de la población.

Del mismo modo, el artículo relacionado con la omisión de cuotas al IMSS destaca la necesidad de su cumplimiento para evitar el delito de defraudación en contra de los regímenes del Seguro Social establecidos en la Ley del Seguro Social.

La reforma a la subcontratación laboral, que entró en vigor el 24 de abril de 2021, se aborda en esta edición en lo referente a la prohibición de esta práctica laboral, destacando la posibilidad de llevar a cabo la subcontratación de servicios o ejecución de obras especializadas que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, con autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y del padrón que se realiza desde el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE), en el que se contemplan algunos aspectos que tendrán que resolver los patrones.

Con esta visión sobre temas de seguridad social previstos para este año, la Contaduría Pública organizada destaca la importancia que representa para los patrones el tener una asesoría profesional, la cual nuestros asociados del IMCP pueden brindar para el debido cumplimiento de sus obligaciones ante este organismo.



En el IMCP estamos convencidos de que el trabajar como un solo equipo, estrechando lazos con organismos públicos y privados en beneficio de la sociedad, nos permite obtener mejores resultados, y compartirlos con nuestros lectores en beneficio de los contribuyentes y de la sociedad en general.

Esperamos que este número aporte tópicos de valor para nuestra membresía en pro del fortalecimiento de su actividad profesional. Continuaremos trabajando en mejoras a nuestra revista para incorporar un mayor número de contenidos de interés, secciones para nuestras federadas y espacios para jóvenes universitarios.

Reciban un cordial saludo.

DRA. LAURA GRAJEDA TREJO  
PRESIDENTA DEL CEN DEL IMCP

## MÁS SEGUROS

## DONDE QUIERAS



Con **CONTPAQi® CONTABILIZA** tu información contable está **protegida** en servidores especializados con los más altos niveles de seguridad.

**Súmate al futuro de la contabilidad, hoy.**

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

Dra. Laura Grajeda Trejo  
PRESIDENTA

PCFI y Lic. Héctor Amaya Estrella  
VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C., PCFI y LL.M. Mario Enrique Morales López  
VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

C.P.C. Francisco Álvarez Mendoza  
VICEPRESIDENTE DE LEGISLACIÓN

Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez  
VICEPRESIDENTE DE DOCENCIA

Dra. Ludivina Leija Rodríguez  
VICEPRESIDENTA DE SECTOR GUBERNAMENTAL

C.P.C. Arturo Salvador Reyes Figueroa  
VICEPRESIDENCIA DE SECTOR EMPRESAS

C.P.C., PCFI y PCPLD Silvia Rosa Matus de la Cruz  
VICEPRESIDENTA DE PRÁCTICA EXTERNA

C.P.C. Ramiro Ávalos Martínez  
VICEPRESIDENTE DE FISCAL

Dra. Sylvia Meljem Enríquez de Rivera  
VICEPRESIDENTA DE ASUNTOS INTERNACIONALES

C.P. y PCFI Rolando Silva Briceño  
VICEPRESIDENTE DE APOYO A FEDERADAS

C.P.C. y Mtro. Rogelio Avalos Andrade  
VICEPRESIDENTE DE CALIDAD  
DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

C.P. y PCCAG María de las Mercedes Cid del Prado Sánchez  
SECRETARIA

C.P.C. y PCFI Juan Gabriel Sánchez Martínez  
TESORERO

C.P.C. Juan Ignacio Oros Guerrero  
PROTESORERO

C.P.C. y PCFI Ubaldo Díaz Ibarra  
VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO

C.P.C. Mario Alberto Meza Alfaro  
VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-ISTMO-PENINSULAR

C.P.C. Rodolfo Servín Gómez  
VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-OCCIDENTE

C.P.C. Fernando Robles Gutiérrez  
VICEPRESIDENTE REGIÓN NORESTE

C.P.C. Saúl López Montiel  
VICEPRESIDENTE REGIÓN NOROESTE

C.P.C. Omar Josué Ramírez Torres  
AUDITOR DE GESTIÓN

C.P.C. y Mtra. Angélica Gómez Castillo  
DIRECCIÓN EJECUTIVA

GOBIERNO CORPORATIVO

C.P.C. José A. Salazar Tapia  
COMITÉ DE AUDITORÍA

L.C. Ricardo González Escobar  
COMITÉ UNIVERSITARIO

C.P.C. Mario Zavala Téllez  
COMITÉ DE FINANZAS

C.P.C. Alfredo Esquivel Boeta  
COMITÉ DE EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN

C.P.C. Rogelio García Zambrano  
COMITÉ DE PLANEACIÓN Y RIESGOS

COMISIÓN DE REVISTA

C.P. y Dr. Moisés Alcalde Virgen  
PRESIDENTE

C.P.C. y PCFI Arturo Luna López  
VICEPRESIDENTE Y COORDINADOR DE DOSSIER

L.C. María Margarita Aranda Martín  
C.P.C. Mario A. Cuadras Álvarez  
L.C. y M.F. Bernardo Alid Espinoza Urzúa  
C.P. José Luis Burgos García  
C.P.C. Jesús Arturo Guerrero Ordoñez  
Dra. y C.P.C. Adriana Verónica Hinojosa Cruz  
L.C. Magda Jaquelina Lara Gámez  
C.P.C. Jorge Luis López Ayala  
C.P.C. Fernando Medrano Vásquez  
C.P.C. Fidel Moreno de los Santos

C.P.C. Christian Natera Niño de Rivera  
C.P.C. Armando Nuricumbo Ramírez  
C.P.C. y Dr. Javier Elliott Olmedo Castillo  
C.P.C. Francisco Javier Orozco Bendímez  
Lic. César Adrián Oyervides Vaquera  
Dr. Carlos Enrique Pacheco Coello  
C.P.C. Sergio Quezada Quezada  
L.C.P. Alma Elisa Ramírez Cano  
C.P.C. y M.D.F. Santiago de Jesús Rejón Delgado  
C.P.C. y E.F. Héctor Vázquez González

EDITORIAL

José Luis Raya Cruz  
COORDINADOR DE DISEÑO  
Norma Berenice San Martín López  
COORDINADORA EDITORIAL  
Nicolás M. Centeno Bañuelos  
Rubén Lara Corona  
CORRECCIÓN DE ESTILO

Eugenio Alejandro Cruz Sánchez  
María Antonieta Oliver Morales  
ANUNCIOS IMCP  
Shutterstock® Images  
BANCO DE IMÁGENES

COMERCIAL

Héctor Benavides Castillo  
5552676449  
hbenavides@imcp.org.mx  
COORDINADOR COMERCIAL

Contaduría Pública® es una publicación mensual editada por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP), domicilio en: Bosque de Tabachines 44, Fracc. Bosques de las Lomas, 11700, Ciudad de México, Tel. 55 5267 6400, www.imcp.org.mx. Editora responsable: Norma Berenice San Martín López. Reserva de derechos al uso exclusivo 04-1990-00000001609-102, ISSN (versión digital) 2594-1976, ISSN (versión impresa) 1870-4883, otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Licitud de título No. 1721 y Licitud de Contenido No. 995, ambos otorgados por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Autorización como publicación periódica por el Servicio Postal Mexicano No. 0130972 con fecha 28 de septiembre de 1972. Circulación auditada por el Instituto Verificador de Medios, A.C. 071/31.

El IMCP considera sus fuentes como confiables y verifica los datos que aparecen en su contenido en la medida de lo posible, pudiendo generar errores o variaciones en la precisión de los mismos, por lo que los lectores utilizan esta información bajo responsabilidad propia. El contenido de los artículos no refleja necesariamente la opinión o postura del editor. El IMCP investiga sobre la seriedad de sus anunciantes sin responsabilizarse por las ofertas, productos y servicios relacionados con sus espacios publicitarios. Todos los derechos reservados. © Copyright 2022 por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización por escrito del IMCP, incluyendo cualquier medio electrónico o magnético. Para referencia en medios periodísticos será suficiente con citar la fuente.

# CONTENIDO

## DOSSIER

- 10 Seguridad social en México
- 16 Pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez del seguro social.
- 22 Programa piloto del IMSS para trabajadores independientes
- 26 Seguridad social ¿para todos?
- 30 Entrevista  
Norma Gabriela López Castañeda
- 36 Seguridad social y Derechos Humanos en México
- 42 Aspectos por resolver derivados de la reforma a la subcontratación laboral
- 46 El costo laboral
- 52 La seguridad social ante la reorganización del trabajo
- 56 El dolo como elemento constitutivo del delito en la subcontratación de personal

## MISCELÁNEOS

- 60 La eficacia y eficiencia en la sinergia dentro de una organización
- 64 2022: México avanza en la limitante para deducir intereses pagados al extranjero (Primera parte)

## COMISIONES

- 67 CONIF  
Contratos celebrados con proveedores
- 69 IMCE  
Índice de diciembre
- 70 Síndicos  
RESICO de personas morales

## COLUMNA

- 72 Temas selectos para PyMES  
La metáfora del avión

Folio 4/2021-2022. Cambios al dictamen fiscal para el 2022.

Folio 5/2021-2022. Modificaciones al Reglamento de la Norma de Desarrollo Profesional Continuo.

Folio 6/2021-2022. Tabla de Puntuación 2022 que emite la Comisión de Desarrollo Profesional Continuo del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.

Folio 7/2021-2022. Formatos para manifestar el cumplimiento anual de la Norma de Desarrollo Profesional Continuo del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.

Folio 8/2021-2022. Modificaciones al dictamen Fiscal para el 2022.

## Seguridad social: panorama 2022

El número de febrero de nuestra revista *Contaduría Pública* es preparado por la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS), la cual depende de la Vicepresidencia Fiscal del IMCP. Como todos sabemos, 2021 se caracterizó por una gran actividad legislativa que dio como resultado la reforma a varias leyes como la laboral, la fiscal y la de seguridad social, así como en el ámbito local las contribuciones, respecto del impuesto sobre nóminas, dando como resultado que, en muchos casos, al no ser claras las disposiciones e incluso las reglas generales que se han publicado, surgen muchas dudas y preguntas de cómo aterrizar en cada empresa su instrumentación y aplicación.

Indudablemente, debemos estar atentos a las aclaraciones y resoluciones que emitan los tribunales, por los medios de defensa que los particulares interpongan y se resuelvan en el presente año, para conocer y tener certeza en la aplicación de todas aquellas disposiciones que no han sido claras y que, en casos específicos, han dejado dudas e inquietudes.

Los temas que se tratan ahora se refieren a aspectos que, en este ejercicio fiscal, tenemos que considerar y otros que tratan asuntos que han quedado pendientes, pero que deben ser tratados por nuestros legisladores en los próximos tiempos, para otorgar a la ciudadanía una seguridad social más completa.

Así pues, a continuación, presento los títulos de los artículos elaborados por varios distinguidos integrantes de la Comisión.

“Seguridad social en México”, artículo preparado por la L.C.P. y MBA Cristina Zoé Gómez Benavides, quien nos señala que la seguridad social se refiere al bienestar de las y los ciudadanos, integrantes de una comunidad y se trata entonces de una institución nacida de la solidaridad humana.

“Pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez del seguro social. Aspectos medulares que considerar para su optimización”, artículo del L.C.C. Eduardo López Lozano, en el que se analizan diversos factores para la elección y determinación de una pensión del Seguro Social en México.

“Seguridad social ¿para todos?”, del C.P.C. y L.D. Óscar de Jesús Castellanos Varela, quien nos refiere que la seguridad social es un derecho humano, lo cual redimensiona el tema, ya que implica su reconocimiento como un elemento trascendental para la dignidad humana.

“Seguridad social y derechos humanos en México”, del C.P.C., L.D. y M.D.C. José Sergio Ledezma Martínez, quien analiza la relación de la seguridad social juntamente con los derechos humanos como una responsabilidad de todo Estado para protección de sus nacionales y en ello estriba el respeto a la dignidad de las personas como parte fundamental de su desarrollo sin discriminaciones, buscando, en todo tiempo, el reconocimiento y aplicación universal efectiva.

“Aspectos por resolver derivados de la reforma a la subcontratación laboral”, del C.P.C. Crispín García Viveros, en el que se analizan los aspectos que hasta la fecha derivan de la aplicación de la reforma a la subcontratación laboral.

“El costo laboral”, desarrollado por el C.P. y PCFI Fidel Serrano Rodulfo, quien señala que el patrón tiene la obligación de cumplir con las disposiciones laborales y, para ello, deberá identificar el costo que le genera contratar a un trabajador.

“La seguridad social ante la reorganización del trabajo”, de la L.C.P., L.D. y MSS Karla Arlaé Rojas Quezada, quien nos señala que las nuevas modalidades de trabajo derivadas de la evolución tecnológica conllevan una reordenación en materia laboral y, por ende, en materia de seguridad social.

“El dolo como elemento constitutivo del delito en la subcontratación de personal”, de la autoría del C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez, quien nos comenta que, en materia de seguridad social, la simulación en la subcontratación laboral trajo consigo la disminución en el pago de cuotas obrero-patronales al Seguro Social y de las aportaciones al INFONAVIT, en perjuicio de los trabajadores y de los organismos encargados de verificar su cumplimiento.

“Programa piloto del IMSS para trabajadores independientes”, del L.C. y PCFI Arturo Luna López, quien nos explica que el IMSS representa la columna vertebral de la seguridad social, por eso resulta importante resaltar que el IMSS no solo asegura a la población trabajadora, sino que tiene la visión de ser un organismo incluyente, ya que existen diversas modalidades de aseguramiento para otros segmentos de la población.

Esperamos que los temas tratados en este número sean del agrado de los lectores de nuestra revista *Contaduría Pública*; asimismo, deseamos que 2022 sea benéfico y de crecimiento económico, y que haya salud y bienestar para todo el mundo.

C.P.C. y PCFI Arturo Luna López  
Coordinador del Dossier



Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS) del IMCP

# Seguridad social en México

L.C.P. y MBA CRISTINA ZOÉ GÓMEZ BENAVIDES  
Vicepresidenta de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS) del IMCP  
Socia directora de GL Working, S.C.  
zoe.gomez@mx.ev.com

## Síntesis

La seguridad social se refiere al bienestar de las y los ciudadanos, integrantes de una comunidad. Se trata de una institución nacida de la solidaridad humana, que se manifiesta en la acción de ayudar a personas o grupos en estado de necesidad o indefensión. En México hay dos grandes instituciones que otorgan la seguridad social.

## Introducción

Desde la consolidación de los programas de seguridad social como una parte sustantiva de las políticas sociales implementadas por los países occidentales, se ha entendido al seguro social como un servicio público cuyos alcances están previamente definidos en el marco jurídico y por el presupuesto periódicamente asignado a las diversas instituciones responsables.

Por su parte, en el ámbito doctrinal se tiende a concebir la seguridad social como un logro de los trabajadores alcanzado a través de años de lucha organizada (principalmente, sindical) a finales del siglo XIX y principios del XX. Esto es importante en el sentido de que queda claro que el seguro social no es en ningún sentido

una dádiva o concesión del gobierno o del ámbito empresarial a la clase trabajadora, pero no es sino hasta fechas recientes que se han puntualizado con mayor precisión los límites y condicionantes que se presentarán en el corto, mediano y largo plazos para el ejercicio del derecho a la seguridad social debido a las nuevas dinámicas poblacionales como el envejecimiento, descenso de las tasas de natalidad, el incremento de enfermedades crónico-degenerativas, el aumento en la esperanza de vida, el intenso fenómeno migratorio y la expansión jurídica de los derechos humanos. A ello se suma una nueva concepción de la seguridad social donde ya no se limita a proteger al individuo "trabajador" (pues predomina el enfoque económico-laboral), sino en general al ciudadano, ya que es su derecho.

La seguridad social es un término que se refiere al bienestar de las y los ciudadanos, integrantes de una comunidad

## Concepto

La seguridad social es un término que se refiere al bienestar de las y los ciudadanos, integrantes de una comunidad. Se trata de una institución nacida de la solidaridad humana, que se manifiesta en la acción de ayudar a personas o grupos en estado de necesidad o indefensión.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) la define como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte, así como la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos e hijas.

En México, el movimiento revolucionario de 1910-1917, exigía la protección a las clases más vulnerables, principalmente a personas campesinas y obreras, surgiendo los servicios médicos como la Cruz Blanca y la Cruz Roja.

La promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en 1917, de

contenido social avanzado, sirvió de eje de la seguridad social como derecho para los habitantes del territorio nacional.

El 19 de enero de 1943 se emitió la Ley del Seguro Social (LSS), creándose así el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), siendo hasta hoy día el principal organismo encargado de la seguridad social en México, con la finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia (que garanticen la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia) y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

Por su parte, el artículo 1° Constitucional reformado en 2011 establece lo siguiente:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Esto aunado a lo establecido en el artículo 123 Constitucional, que instituye el derecho humano a la seguridad social.

Finalmente, encontramos que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos firmada por México en 1948 aunque elevada a rango constitucional hasta 1992, en su artículo 22 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.

## ¿Qué organismos están a cargo de la seguridad social en México?

En la actualidad México cuenta con varios sistemas de seguridad social, de los cuales destacan dos institutos públicos por su cobertura poblacional:

- > Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- > Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Si bien por cobertura poblacional estos dos institutos son los más importantes, no se descartan otros institutos como lo son los correspondientes

a PEMEX, SEDENA, SEMAR, y varias docenas más de institutos estatales y municipales; finalmente, pero no menos importante cabe mencionar los últimos esfuerzos a escala federal para asegurar la cobertura universal de los servicios de seguridad social como lo fue el Seguro Popular creado en el sexenio de Vicente Fox y extinguido recientemente por Andrés Manuel López Obrador para ser sustituido por el Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI) aún carente de reglas que garanticen su operación, viabilidad y el objeto para el cual fue constituido.

### ¿Cuáles son los seguros que ampara la Ley del Seguro Social?

| Seguros del Instituto Mexicano del Seguro Social |   |
|--|---|
| Enfermedades y Maternidad                        | Brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia. Además, otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.   |
| Riesgos de Trabajo                               | Protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole tanto la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.   |
| Invalidez y Vida                                 | Protege contra los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez cuando estos no se presentan por causa de un riesgo de trabajo mediante el otorgamiento de una pensión a él o sus beneficiarios.  |
| Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez        | Es el seguro mediante el cual el trabajador cotizante ahorra para su vejez, y por tanto, los riesgos que cubre son el retiro, la cesantía en edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro. Con la contratación de este seguro, el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica, y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan al cubrir los requisitos que marca la ley. |
| Guarderías y Prestaciones Sociales               | Otorga al asegurado y sus beneficiarios los servicios de guarderías para sus hijos en los términos que marca la Ley, y proporciona a los derechohabientes del Instituto y la comunidad en general prestaciones sociales que tienen por finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios.                                  |

Fuente: IMSS [http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS/IMSS\\_HIS/ramos/](http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS/IMSS_HIS/ramos/)

Existen dos formas de afiliación al Seguro Social: la primera es por el régimen obligatorio y la segunda por el régimen voluntario. En el primero se encuentran los trabajadores, los miembros de sociedades cooperativas de producción y las personas que determine el Ejecutivo federal, por medio del decreto respectivo.

En el régimen voluntario pueden asegurarse los trabajadores independientes, los trabajadores de industrias familiares, los empleadores y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que no cuenten con otra cobertura de la seguridad social.

En cuando al régimen financiero que el IMSS utiliza para proporcionar todos los servicios de seguridad social que brinda, encontramos un componente tripartito; es decir, el IMSS recibe las aportaciones de patrones, trabajadores y del gobierno federal, con lo cual integra su presupuesto anual para ejercer y otorgar todos los servicios a los que está obligado por ley.

| Rama de aseguramiento               | Prestaciones                                    | Cuotas   |            |                                    | Base salarial                    |  |
|-------------------------------------|---|--|------------|------------------------------------|----------------------------------|--|
|                                     |   | Patrón   | Trabajador | Total                              |                                  |  |
| Riesgos de Trabajo                  | En especie y dinero                             | Conforme con su siniestralidad laboral (desde el 0.50000% hasta el 15% del SBC). | 0.00%      | Prima correspondiente <sup>1</sup> | Salario base de cotización (SBC) |  |
| Enfermedades y Maternidad           | En especie                                      | Cuota fija por cada colaborador hasta por tres veces la UMA vigentez             | 20.40%     | 0.00%                              | 20.40% UMAz                      |  |
|                                     |   | Cuota adicional por la diferencia del SBC y de tres veces la UMAz                | 1.10%      | 0.40%                              | 1.50%                            | Diferencia entre el SBC y tres veces la UMAz |
|                                     | Gastos médicos para pensionados y beneficiarios |  | 1.05%      | 0.38%                              | 1.43%                            | SBC  |
|                                     | En dinero                                       |  | 0.70%      | 0.25%                              | 0.95%                            | SBC  |
| Invalidez y Vida                    | En especie y dinero                             |  | 1.75%      | 0.63%                              | 2.38%                            | SBC  |
| Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y | Retiro  |  | 2.00%      | 0.00%                              | 2.00%                            | SBC  |
|                                     | CEAV  |  | 3.15%      | 1.13%                              | 4.28%                            | SBC  |
| Guarderías y Prestaciones Sociales  | En especie                                      |  | 1.00%      | 0.00%                              | 1.00%                            | SBC  |
| Infonavit                           | Crédito para vivienda                           |  | 5.00%      | 0.00%                              | 5.00%                            | Salario base de aportación                   |

**Notas:**  
 1. En enero y febrero de 2021 se considera la declarada en febrero de 2020. La prima a considerar del 1o. de marzo 2021 al 28 de febrero de 2022 se calculará según la mecánica de los artículos 72 de la LSS y 32 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), y se presentará al Seguro Social, en la declaración respectiva a más tardar el último día de febrero de 2021.  
 2. El 27 de enero de 2016 se dio a conocer el Decreto con el que se desindexó el salario mínimo para que deje de ser utilizado como índice, unidad, base o medida de referencia para los fines ajenos a su naturaleza, sustituyéndolo por la UMA.  
 El IMSS en el Acuerdo del Consejo Técnico número 26/2017, del 25 de enero de 2017, instruyó a las Direcciones de Administración, de Incorporación y Recaudación, de Innovación y Desarrollo Tecnológico, y de Prestaciones Económicas y Sociales del Seguro Social, para que adecuaran los sistemas informáticos institucionales; los procedimientos técnicos operativos y los formatos necesarios para la adopción de la UMA.  
 Además, el oficio No. 6/2016-2017 del Instituto Mexicano de Contadores Públicos dirigido a sus integrantes, señala que debe entenderse que se utilizará la UMA para el cálculo de las cuotas de prestaciones en especie (fija y excedente) del Seguro de Enfermedades y Maternidad.

### Sistema de Afores

En 1992, al hacerse ya un problema público la inviabilidad financiera del esquema pensionario en México, debido al agotamiento del esquema de reparto, los cambios demográficos como lo son una disminución de la tasa de natalidad, envejecimiento de la población y mayor esperanza de vida, así como un considerable aumento de las enfermedades crónico-degenerativas, puso en crisis el equilibrio financiero del sistema pensionario mexicano, motivo por el cual se diseñó una reestructura radical en ese sentido, que tomó como base el sistema pensionario chileno de cuentas individuales. Así, nació el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), cuyo financiamiento exclusivo corría a cargo de las contribuciones aportadas por patrones y trabajadores para la integración de dos subcuentas:

- > La Cuenta de Ahorro para el Retiro que se integraba con 2% del Salario Base de Cotización (SBC).
- > El Fondo de Vivienda que se integraba con 5% del SBC. Esta cuenta era administrada directamente por el INFONAVIT.

De inicio este nuevo sistema de pensiones, pasó a ser administrado por los bancos, para posteriormente con la nueva Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, entró a escena una nueva figura: las Administradoras de Fondos para el Retiro o Afores, esquema que se mantiene hasta el día de hoy.

Al igual que el esquema financiero del IMSS, el sistema pensionario basa su financiamiento en aportaciones tripartitas: patrones, trabajadores y gobierno federal.

### Distribución de las Aportaciones a la Subcuenta de Vivienda de las Afores

|            |   |
|------------|---|
| Patrón     | El 2% del salario base de cotización para Retiro y 3.15% del salario base de cotización para Cesantía en edad avanzada y Vejez. Las aportaciones se realizan de manera bimestral.   |
| Gobierno   | 0.225% del salario base de cotización por Cesantía en edad avanzada y Vejez (de manera bimestral) y una cantidad equivalente al 5.5% del salario mínimo general para el D.F. (hoy Ciudad de México), por cada día cotizado, por concepto de cuota social. |
| Trabajador | 1.125% sobre el salario base de cotización de manera bimestral.   |

Fuente: Consar. [http://www.condusef.gob.mx/cuadros\\_comparativos/afores/consar.htm](http://www.condusef.gob.mx/cuadros_comparativos/afores/consar.htm)

### ¿Cuáles son los principales beneficios de la seguridad social en México?

De manera enunciativa, la seguridad social en México tiene como propósito dar seguridad al trabajador y a sus beneficiarios. Principalmente, en cuanto a la atención médica del trabajador, en caso de accidente no profesional o enfermedad, del cual quede incapacitado se le pagará una pensión por invalidez; asimismo, si tuviera un accidente de trabajo o una enfermedad derivada de su actividad y quedara incapacitado, se le otorgará una pensión vitalicia. De igual manera, en caso de que llegue a la cesantía (60 años) o a la vejez (65 años) y haya cotizado las semanas necesarias para pensionarse, recibirá una pensión.

## Trabajadores expatriados e impatriados, ¿qué pasa con ellos ante la seguridad social?

Como es habitual, en un entorno de globalización, el mundo laboral no conoce de fronteras entre países. Por esta razón, muchos mexicanos salen de territorio nacional por mejores ofertas o condiciones laborales, lo mismo pasa con personas de otras nacionalidades que son reubicadas en México por motivo de una mejor oferta laboral que la que tienen en sus países de origen.

Por lo tanto, un trabajador que vaya a laborar a otro país no debe pasar por alto el tema de la seguridad social, sus cotizaciones ante el IMSS y qué es lo que pasa con las prestaciones a que tiene derecho él o sus beneficiarios, mientras él está en otro país.

Actualmente, México tiene firmado con España y Canadá convenios bilaterales en materia de seguridad social que permiten "totalizar" los periodos de cotización en el régimen de seguridad social de cada país; es decir, se parte del concepto de que la vida laboral del trabajador es un todo formado por las proporciones de periodos de cotización en cada país, y que al final de la vida laboral del trabajador en el país en que decida radicar, pueda obtener una pensión y que los países firmantes de este convenio, puedan hacerse las transferencias correspondientes en la proporción que corresponda a los periodos de cotización en cada país para el pago de la pensión del trabajador.

Para este caso, el proceso para el reclamo de una pensión bajo estos convenios de seguridad será el siguiente:

- > Presentarse en la Coordinación de Asuntos Internacionales (CAI) del IMSS, de la Subdelegación Administrativa que le corresponda al domicilio fiscal del patrón.
- > Elaborar un formulario de enlace y enviarlo al país en el que se tenga convenio con México para que determine procedencia o no de la pensión.
- > Dicho país envía a la CAI el formulario de enlace debidamente requisado.
- > La CAI verifica la información y turna el Formulario de Enlace a la Coordinación de Prestaciones Económicas (CPE).
- > La CPE, a su vez, solicita a la Coordinación de Afiliación que certifique los periodos de cotización.
- > Ya con la certificación, la CPE determina aplicabilidad del beneficio.
- > Finalmente, la CAI notifica a la parte interesada de la procedencia o no de la pensión.

## ¿Qué es la Modalidad 40 del IMSS?

La Modalidad 40, prevista en la LSS, está dirigida a las personas que se encuentran sin relación de trabajo y tienen como objetivo seguir cotizando al IMSS para continuar acumulando sus derechos y obtener una pensión por Cesantía o Vejez.

Para efectos de poder inscribirse en esta modalidad, la persona debe encontrarse en alguno de estos supuestos:

- a) La persona quedó sin relación de trabajo.
- b) Está cercana a la edad de 60 años (edad mínima de retiro).
- c) No han transcurrido más de cinco años de su última relación de trabajo.

Esta opción les permite a las personas que hayan sido privadas de una relación laboral y, por lo tanto, no estén inscritas en el régimen obligatorio del IMSS, poder seguir acumulando semanas y cotizando con un salario base de cotización; principalmente, para cumplir con los requisitos de obtención de una pensión, mediante el pago de una cuota mensual equivalente a 10.075% de su último SBC y hasta el tope de las 25 UMAS que establece la LSS como tope de cotización. Se debe considerar que, al pagar esta cuota, se tiene la posibilidad de seguir cotizando, pero no de recibir los servicios de salud.

Ahora bien, los derechos que otorga la Modalidad 40 son los siguientes: a) Seguro de Invalidez y Vida; b) Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; c) Incremento de las semanas cotizadas; d) Registro del Salario Base de Cotización deseado, y e) Aportaciones a la Afore (del ramo de Retiro, del ramo Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y del ramo de la Cuota Social).

## Conclusión

Es un hecho que hoy en día los dos principales institutos de seguridad social del país enfrentan escenarios inciertos, pero es innegable que en México la seguridad social ha contribuido poderosamente por más de medio siglo a una historia moderna de desarrollo social e individual. Estas instituciones ya forman parte de nuestra historia personal y colectiva, con lo que su continuidad en el futuro dependerá de su capacidad de insertarse en los nuevos escenarios y de afrontar las crecientes problemáticas; lo anterior, sin duda, con el importante auxilio de un análisis jurídico, político, económico, social, cultural y administrativo que permita dotarlas de capacidades institucionales y operativas con las que puedan enfrentar escenarios de incertidumbre y dilemas de consolidación. ☞

Colegio de Contadores Públicos  
de México



Afiliado al  
IMCP



# Maestría en Finanzas

Desarrolla habilidad para optimizar los recursos financieros, para una mejor toma de decisiones en materia de inversión, con una visión global.

Inicia el 17 de junio 2022

Viernes de 16:00 a 22:00 horas

Sábados de 8:00 a 14:00 horas

|          |      |
|----------|------|
| Tema     | NDPC |
| Finanzas | 672  |

maestria@colegiocp\_mexico.org.mx  
55 1105 1960 y 55 1105 1961

5528823071

Más detalles aquí 

# Pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez del Seguro Social

Aspectos a considerar para su optimización



L.C. y PCFI EDUARDO LÓPEZ LOZANO  
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS) del IMCP  
consultoria@reingenieriafiscal.com

## Síntesis

Análisis de diversos factores para la elección y determinación de una pensión del Seguro Social en México, considerando los diversos regímenes, tratamientos y reformas a la Ley del Seguro Social; asimismo, se señalan opciones para su optimización.

### Introducción

Como parte de las etapas de la vida del ser humano la Cesantía es la relativa a llegar a los 60 años que, conforme a la ley 1973 inspirada en la esperanza de vida existente en la década de 1960, consideraba "viejos" a las personas de 60 años y más.

El avance de la ciencia, el cambio en las condiciones de vida, la alimentación y el acceso a la salud, han dado como resultado el incremento en la esperanza de vida, que en la mayoría de los países ronda por arriba de los 80 años. Sin embargo, la Ley del Seguro Social mexicana ha permanecido sin cambios en este apartado y para evitar problemas sociales como los ocurridos en Argentina y la mayor parte de Europa, los políticos mexicanos, incluida la actual administración, han preferido modificar en la ley, las condiciones para pensionarse, las tasas de contribución, todo menos modificar la edad de pensión.

Así, nos encontramos con mayores presiones económicas y sociales derivadas de este fenómeno; cada día crece más el número de personas de más de 60 años y la esperanza de vida de estos implica mantenerles un promedio de alrededor de 25 años, que idealmente la seguridad social deberá seguir pagando pensión tanto al trabajador como, a su falta, a su cónyuge e hijos menores de 25 años; este es otro aspecto que los cambios sociales muestran de manera creciente en los últimos años.

Así, lo primero que una persona debe hacer, al acercarse a la edad de obtener una pensión, es revisar cuestiones como las siguientes:

- > ¿Cómo voy a invertir mi tiempo?
- > ¿Cómo hacer la transición de mi etapa con obligaciones de horario a una donde contaré con un día –literal– de 24 horas?

- > ¿Qué actividades desarrollar, con qué personas, en qué lugar?, ¿qué activos requeriré y cuáles no?

Estos deberían ser aspectos por solventar antes de tomar la decisión. No es fácil en la práctica y trae aparejadas diversas problemáticas familiares, personales y de relación con la familia, los amigos y la comunidad.

Estas decisiones, tanto o más importantes que el monto a recibir, son soslayadas por los consultores y trabajadores, ocasionándoles serias problemáticas personales que derivan en un problema social al no adaptarse a sus nuevas condiciones.

### Aspectos legales y económicos de las pensiones del Seguro Social

Los detalles señalados deberían evaluarse con anticipación, tanto como la fase que normalmente más se revisa, la parte económica; ¿cuándo?, ¿cómo y con cuánto me pensionaré?; es decir, ¿en qué condiciones y qué debo hacer para aumentar el monto de mi pensión a alcanzar?

Para responder a esta pregunta, será fundamental, primero determinar con qué Ley se pensionará la persona. Quienes cotizaron al IMSS antes del 1 de julio de 1997 pueden elegir entre la Ley 1973 –normalmente, la más conveniente– o la Ley 1995 –y vigente–, toda vez que por un artículo transitorio se puede acceder a la más benéfica para el trabajador. Los asegurados que únicamente tengan cotizaciones a partir del 1 de julio de 1997, no tienen derecho a elección.

Las condiciones para tener derecho a la pensión en la Ley 73 son:

Que el asegurado:

- > Tenga cumplidos al menos 60 años al momento de presentar la solicitud de pensión de cesantía en edad avanzada.
- > Tenga cumplidos al menos 65 años al momento de presentar la solicitud de pensión para la pensión de vejez.
- > A partir de los 60 años puede acceder al beneficio de pensionarse; por ello, cuando lo hace a esta edad accede a 75% de la pensión que obtendría a los 65, 80% a los 61 años, 85% a los 62, 90% a los 63, 95% a los 64 y 100% a los 65.

Ahora bien, se considera que una fracción de seis meses es el año siguiente, por ejemplo: un trabajador que cumple años el 1º de enero, a partir del 1 de julio

se consideraría con un año más de edad para efectos del ejercicio de este derecho.

- > Para cualquiera de las hipótesis anteriores, deberá haber causado baja en el Régimen Obligatorio de la Ley del Seguro Social.
- > Encontrarse privado de trabajo personal subordinado.
- > Haber estado inscrito y cotizar al amparo de la Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997, lo que se logra con haber cotizado, aunque fuere un día.
- > Contar con al menos 500 semanas de cotización.
- > Tener vigentes sus derechos ante el Instituto (incluso por encontrarse dentro del periodo de conservación de derechos que prevé la Ley de Seguro Social [LSS]).

Las condiciones para tener derecho a la pensión en la Ley 1995<sup>1</sup> son:

Que el trabajador asegurado:

- > Tenga cumplidos al menos 60 años al momento de presentar la solicitud de pensión de cesantía en edad avanzada.<sup>2</sup>
- > Tenga cumplidos al menos 65 años para la pensión de vejez.
- > Haber causado, en ambos casos, baja en el Régimen Obligatorio de la Ley del Seguro Social.
- > Encontrarse privado de trabajo remunerado.
- > Tener registradas ante el Instituto un mínimo de 775<sup>3</sup> semanas de cotización a partir del 1º de enero de 2022.
- > Tener el Expediente de Identificación de Trabajador actualizado (se genera en la AFORE).

### Monto de la pensión en la ley 1973 y opciones

Para calcular el monto de la pensión, se calcularía el sueldo de las últimas 250 semanas cotizadas por una cuantía básica de 13%. Por ejemplo, si el salario promedio de las últimas 250 semanas<sup>4</sup> fue de \$30,000.00, la pensión será de \$3,900.00 que se determina así:

Salario base de cotización<sup>5</sup> promedio  
\$30,000.00 x 13% (cuantía básica) = \$3,900.00

Esta cantidad puede incrementarse por cada año adicional de servicios,<sup>6</sup> conforme a la Ley 1973, por cada 52 semanas (aproximadamente un año) cotizadas, la cuantía básica incrementaría aproximadamente 2.45%.

Por ello es importante considerar que en la Ley 73 existen dos factores para mejorar la pensión:

1. Las semanas cotizadas, entre más, mejor pensión.
2. Que el salario cotizado sea el más alto posible en los últimos cinco años (250 semanas de cotización).<sup>7</sup>

Por consiguiente, es común acudir a la Modalidad 40 para lograr estos objetivos. Pero dicha modalidad será benéfica solo cuando el trabajador tenga muchas más semanas cotizadas, pues, como se ha comentado, si apenas logra las 500, su pensión se determinará con la cuantía básica.

### De la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, conocida administrativa y coloquialmente como "Modalidad 40"

La Modalidad 40 es la opción establecida en la Ley del Seguro Social en sus artículos 218 a 221, inclusive, de la Ley del Seguro Social vigente que permite dentro de un plazo de cinco años reincorporarse a cotizar a partir de la fecha de baja como asegurado<sup>8</sup> mediante solicitud por escrito.

Este derecho se establece en el artículo 218 y consiste en que los asegurados con un mínimo de cincuenta y dos cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio, en los últimos cinco años, al ser dado de baja, tiene el derecho a continuar voluntariamente en el mismo, pudiendo seguir cotizando para mejorar su pensión, en los seguros conjuntos de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, pero condiciona la inscripción a que se realice con el último salario o superior al que tenía en el momento de la baja. Ello ayudará a mejorar la pensión que el trabajador puede obtener.

### Limitante para la optar por la Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio (COVORO)

El COVORO tiene el inconveniente de que no puede optarse si ya pasaron cinco años de haber sido dado de baja y, además, tiene el inconveniente de que solo permite inscribirse con el último salario o mayor y solo se cotiza en las ramas de Cesantía y Vejez.

### Nueva opción desde 2021

A partir de 2021 se modificó el régimen de Trabajadores Independientes<sup>9</sup> para permitir a cualquier "trabajador"<sup>10</sup> no asegurado inscribirse al IMSS y cotizar para mejorar su pensión –finalidad de esta nota–. Sin embargo, tiene las siguientes diferencias con la Modalidad 40:

1. Se cotiza en todas las ramas de la Seguridad Social. Por lo que es un costo mayor a la Modalidad 40, sin embargo...
2. No se condiciona a vigencia alguna de derechos, por lo que las personas que no podrían acceder a la Modalidad 40 podrían incorporarse a esta modalidad.
3. Otorga todas las prestaciones de Ley en las cinco ramas de la seguridad social, tanto en especie como en dinero.
4. El trabajador establece su salario base de cotización.
5. No está sujeto al requisito adicional de pagar sus cuotas por adelantado.

### Limitación a la pensión

Últimamente, es común que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) limite el monto de la pensión al salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión, lo que afecta a trabajadores con más semanas, lo cual, desde nuestra perspectiva, es una interpretación incorrecta, por parte del IMSS, del artículo 169 de la Ley 1973, que señala.

Artículo 169. La pensión que se otorgue por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, incluyendo el importe de las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que se concedan, no excederá del cien por ciento del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión. Este límite se elevará únicamente por derechos derivados de semanas de cotización reconocidas, cuando el monto que se obtenga por concepto de la pensión sea superior al mismo.

Por ejemplo, cuando a una persona, haciendo el cálculo señalado le tocarían \$60,000, pero el IMSS le topa la pensión o ajusta –arbitraria e ilegalmente, pues no existe tal posibilidad en la LSS– a efecto de fijarla en el salario promedio de las últimas 250 semanas de \$56,000, nos parece que están omitiendo la parte final del párrafo, después del punto y seguido, que señala: "Este límite se elevará únicamente por derechos derivados de semanas de cotización reconocidas, cuando el monto que se obtenga por concepto de la pensión sea superior al mismo".

Quedarían a salvo los derechos del trabajador y sus beneficiarios para impugnar la determinación de la pensión, en su caso.

### Monto de la pensión en la Ley 1995 y opciones

Por otro lado, para los trabajadores que están bajo la Ley 1995 también existe un tope máximo de aportación al IMSS de 25 veces el valor de la UMA. Sin embargo, en esta Ley, la pensión no será pagada por el IMSS, sino mediante la Afore del trabajador con base en las aportaciones realizadas, tanto obligatorias como voluntarias.

Existen las siguientes posibilidades:

1. Retiro anticipado de los fondos.
  - a. Por incumplimiento de requisitos.
  - b. Por exceder 30% de la Pensión por Renta Vitalicia.
2. Pensión que se otorga mediante dos modalidades:
  - a. Renta Vitalicia.
  - b. Retiros programados.
3. Pensión Garantizada.

Se explican brevemente:

Retiro anticipado:

- a. Por incumplimiento de requisitos:

Si el trabajador no reúne las 775 semanas de cotización y habiendo cumplido 60 años, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para el otorgamiento de la pensión de vejez.

En este caso, si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del Seguro de Enfermedades y Maternidad.

En caso de no cumplir con las semanas podrá retirar los fondos acumulados en la Afore en una sola exhibición.

- b. Por exceder 30% de la Pensión por Renta Vitalicia.

Podrá el trabajador retirarse sin cumplir los requisitos de edad, si la pensión que se le

calcule bajo la modalidad de Renta Vitalicia es superior en más de 30% de la pensión mínima garantizada.

En caso de que exista algún excedente de recursos, podrá retirarlo en efectivo.

Como dato adicional, es importante señalar que la disposición de los recursos de la cuenta de la Afore, así como de sus rendimientos, estará exenta del pago de impuestos.

Bajo este régimen existen dos modalidades para la pensión; la opción debe ser elegida por el trabajador:

#### a) Renta Vitalicia:

Características:

- Es una pensión de por vida que se contrata con una Aseguradora.<sup>11</sup>
- El monto de la pensión dependerá del saldo acumulado en la Cuenta Afore del trabajador.
- Se actualizará anualmente de acuerdo con la inflación.
- Al adquirir una Renta Vitalicia se garantiza al trabajador el pago de una pensión predeterminada de por vida.
- Se debe comprar un Seguro de Sobrevivencia por el trabajador, descontado del monto de la pensión, que permitirá a los beneficiarios de este, recibir una pensión a la muerte del pensionado.

#### b) Retiro programado:

Es una pensión que se contrata con la Afore en la que está registrado el trabajador.

Características:

- Es opcional y a elección del trabajador, recibir la Renta Vitalicia o el Retiro Programado.
- El monto de la pensión dependerá del saldo acumulado en tu cuenta Afore, de los rendimientos que se obtengan y de la esperanza de vida que se calcule al trabajador.

- A diferencia de una Renta Vitalicia, que paga una pensión de por vida, la pensión por Retiro Programado se paga al trabajador hasta que se agoten los recursos de su cuenta de la Afore.
- También, como en la Renta Vitalicia, el trabajador deberá adquirir un Seguro de Supervivencia, para que, a su fallecimiento, sus beneficiarios puedan recibir una pensión.

Como en este régimen el monto de la pensión depende del saldo de la cuenta individual en su Afore toman mayor relevancia las aportaciones voluntarias; no bastaría con cotizar alto, sino que sería necesario realizar aportaciones voluntarias para incrementar la pensión.

### c) Pensión Garantizada:

La Pensión Garantizada es aquella que el Estado otorga a las personas que cumplen con el requisito de la edad (60 o 65 años) y las semanas cotizadas requeridas en la Ley, para 2022, un mínimo de 775 semanas cotizadas, sin embargo, la suma de los recursos no le alcance al trabajador asegurado para contratar una Renta Vitalicia o un Retiro Programado.

La determinación de la pensión fue reformada en la reforma efectuada<sup>12</sup> al artículo 170 de la LSS, el 16 de diciembre 2020:

Artículo 170. Pensión garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes tengan sesenta años o más de edad, hayan cotizado mil o más semanas y que se calculará conforme a la tabla prevista en este artículo, considerando el promedio de su salario base de cotización durante su afiliación al Instituto. Para estos efectos, el salario señalado se actualizará conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor a la fecha en que se pensione el trabajador.

Como se observa, se reducen las semanas mínimas para pensión (775 en 2022)<sup>13</sup> y la determinación del monto a recibir, el monto era fijo y a partir de 2021 se definirá con una función creciente considerando las siguientes variables:

- De la edad de retiro.
- Las semanas de cotización.

- El promedio del SBC durante toda la vida laboral de afiliación del trabajador al IMSS.

Una vez determinado el salario promedio de cotización del empleado, se aplicará la tabla siguiente, visible en el artículo cuarto transitorio de la reforma:<sup>14</sup>

| Año  | Semanas de Cotización |       |       |       |       |       |       |       |       |       |             |
|------|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| 2021 | 750                   | 775   | 800   | 825   | 850   | 875   | 900   | 925   | 950   | 975   | 1,000 o más |
| 2022 | 775                   | 800   | 825   | 850   | 875   | 900   | 925   | 950   | 975   | 1,000 | 1,025 o más |
| 2023 | 800                   | 825   | 850   | 875   | 900   | 925   | 950   | 975   | 1,000 | 1,025 | 1,050 o más |
| 2024 | 825                   | 850   | 875   | 900   | 925   | 950   | 975   | 1,000 | 1,025 | 1,050 | 1,075 o más |
| 2025 | 850                   | 875   | 900   | 925   | 950   | 975   | 1,000 | 1,025 | 1,050 | 1,075 | 1,100 o más |
| 2026 | 875                   | 900   | 925   | 950   | 975   | 1,000 | 1,025 | 1,050 | 1,075 | 1,100 | 1,125 o más |
| 2027 | 900                   | 925   | 950   | 975   | 1,000 | 1,025 | 1,050 | 1,075 | 1,100 | 1,125 | 1,150 o más |
| 2028 | 925                   | 950   | 975   | 1,000 | 1,025 | 1,050 | 1,075 | 1,100 | 1,125 | 1,150 | 1,175 o más |
| 2029 | 950                   | 975   | 1,000 | 1,025 | 1,050 | 1,075 | 1,100 | 1,125 | 1,150 | 1,175 | 1,200 o más |
| 2030 | 975                   | 1,000 | 1,025 | 1,050 | 1,075 | 1,100 | 1,125 | 1,150 | 1,175 | 1,200 | 1,225 o más |

| Salario Base de Cotización | Edad  | Pensión garantizada mensual en pesos |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------------------|-------|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 SM* a 1.99 UMA**         | 60    | 2,022                                | 2,716 | 2,909 | 2,903 | 2,907 | 2,900 | 2,184 | 3,278 | 3,371 | 3,465 | 3,559 |
|                            | 61    | 2,060                                | 2,753 | 2,947 | 2,941 | 2,944 | 2,934 | 3,128 | 3,221 | 3,315 | 3,409 | 3,502 |
|                            | 62    | 2,097                                | 2,791 | 2,984 | 2,978 | 2,972 | 2,965 | 3,259 | 3,352 | 3,446 | 3,540 | 3,634 |
|                            | 63    | 2,134                                | 2,828 | 3,022 | 3,015 | 3,019 | 3,203 | 3,296 | 3,390 | 3,484 | 3,577 | 3,671 |
|                            | 64    | 2,172                                | 2,866 | 3,059 | 3,053 | 3,047 | 3,240 | 3,334 | 3,427 | 3,521 | 3,615 | 3,708 |
| 65 o más                   | 2,809 | 2,903                                | 2,997 | 3,090 | 3,184 | 3,278 | 3,371 | 3,465 | 3,559 | 3,652 | 3,746 |       |
| 2.0 a 2.99 UMA             | 60    | 3,409                                | 3,530 | 3,652 | 3,774 | 3,896 | 4,017 | 4,139 | 4,261 | 4,383 | 4,504 | 4,626 |
|                            | 61    | 3,457                                | 3,579 | 3,701 | 3,823 | 3,944 | 4,066 | 4,188 | 4,310 | 4,431 | 4,553 | 4,675 |
|                            | 62    | 3,506                                | 3,628 | 3,750 | 3,871 | 3,993 | 4,115 | 4,237 | 4,358 | 4,480 | 4,602 | 4,724 |
|                            | 63    | 3,555                                | 3,677 | 3,798 | 3,920 | 4,042 | 4,164 | 4,285 | 4,407 | 4,529 | 4,651 | 4,772 |
|                            | 64    | 3,604                                | 3,725 | 3,847 | 3,969 | 4,091 | 4,212 | 4,334 | 4,456 | 4,577 | 4,699 | 4,821 |
| 65 o más                   | 3,652 | 3,774                                | 3,896 | 4,017 | 4,139 | 4,261 | 4,383 | 4,504 | 4,626 | 4,748 | 4,870 |       |
| 3.0 a 3.99 UMA             | 60    | 4,195                                | 4,345 | 4,495 | 4,645 | 4,795 | 4,945 | 5,094 | 5,244 | 5,394 | 5,544 | 5,694 |
|                            | 61    | 4,255                                | 4,405 | 4,555 | 4,705 | 4,855 | 5,005 | 5,154 | 5,304 | 5,454 | 5,604 | 5,754 |
|                            | 62    | 4,315                                | 4,465 | 4,615 | 4,765 | 4,915 | 5,064 | 5,214 | 5,364 | 5,514 | 5,664 | 5,814 |
|                            | 63    | 4,375                                | 4,525 | 4,675 | 4,825 | 4,975 | 5,124 | 5,274 | 5,424 | 5,574 | 5,724 | 5,874 |
|                            | 64    | 4,435                                | 4,585 | 4,735 | 4,885 | 5,034 | 5,184 | 5,334 | 5,484 | 5,634 | 5,784 | 5,933 |
| 65 o más                   | 4,495 | 4,645                                | 4,795 | 4,945 | 5,094 | 5,244 | 5,394 | 5,544 | 5,694 | 5,844 | 5,993 |       |
| 4.0 a 4.99 UMA             | 60    | 4,982                                | 5,160 | 5,338 | 5,516 | 5,694 | 5,872 | 6,050 | 6,228 | 6,405 | 6,583 | 6,761 |
|                            | 61    | 5,053                                | 5,231 | 5,409 | 5,587 | 5,765 | 5,943 | 6,121 | 6,299 | 6,477 | 6,655 | 6,832 |
|                            | 62    | 5,124                                | 5,302 | 5,480 | 5,658 | 5,836 | 6,014 | 6,192 | 6,370 | 6,548 | 6,726 | 6,904 |
|                            | 63    | 5,195                                | 5,373 | 5,551 | 5,729 | 5,907 | 6,085 | 6,263 | 6,441 | 6,619 | 6,797 | 6,975 |
|                            | 64    | 5,267                                | 5,445 | 5,623 | 5,801 | 5,978 | 6,156 | 6,334 | 6,512 | 6,690 | 6,868 | 7,046 |
| 65 o más                   | 5,338 | 5,516                                | 5,694 | 5,872 | 6,050 | 6,228 | 6,405 | 6,583 | 6,761 | 6,939 | 7,117 |       |
| 5.0 UMA en adelante        | 60    | 5,769                                | 5,975 | 6,181 | 6,387 | 6,593 | 6,799 | 7,005 | 7,211 | 7,417 | 7,623 | 7,829 |
|                            | 61    | 5,851                                | 6,057 | 6,263 | 6,469 | 6,675 | 6,881 | 7,087 | 7,293 | 7,499 | 7,705 | 7,911 |
|                            | 62    | 5,933                                | 6,140 | 6,346 | 6,552 | 6,758 | 6,964 | 7,170 | 7,376 | 7,582 | 7,788 | 7,994 |
|                            | 63    | 6,015                                | 6,222 | 6,428 | 6,634 | 6,840 | 7,046 | 7,252 | 7,458 | 7,664 | 7,870 | 8,076 |
|                            | 64    | 6,098                                | 6,304 | 6,510 | 6,716 | 6,922 | 7,128 | 7,334 | 7,540 | 7,746 | 7,952 | 8,158 |
| 65 o más                   | 6,181 | 6,387                                | 6,593 | 6,799 | 7,005 | 7,211 | 7,417 | 7,623 | 7,829 | 8,035 | 8,241 |       |

\*Salario Mínimo  
\*\*Unidad de Medida y Actualización

### Observaciones

- Hasta 2020 los pensionados por Cesantía –sesenta años o más, privados de relación laboral– podrían acceder a sus fondos de retiro y a partir de 65 años a una pensión garantizada.
- Desde 2021 se puede acceder a esta pensión garantizada a partir de 60 años y cubrir los requisitos de ley.
- Hasta 2020 esta pensión nunca podría ser –artículo 170– menor al salario mínimo. A partir de 2021 se fija menor al Salario Mínimo para trabajadores con un promedio salarial de cotizaciones inferior a dos UMAS.
- Con la reforma, a partir de 2021 la pensión garantizada se podrá solicitar a partir de los

sesenta años y con solo 750 semanas de cotizaciones (14.42 años), 775 semanas en 2022.

- Una adición importante fue la del último párrafo del artículo 170, el cual señala que, para el cómputo de las semanas de cotización y el promedio del salario base de cotización, se considerarán los que los trabajadores tengan registrados en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los términos del convenio de portabilidad que este tenga suscrito con el IMSS.
- El nuevo artículo 170 no señala que la pensión deba ser, como mínimo, el salario mínimo, lo cual, en nuestra opinión, contraviene a la Constitución, pues el artículo 123, fracción VI, segundo párrafo señala: Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.
- Previo a la reforma de 2021, la Pensión Garantizada era un monto fijo para todos los trabajadores elegibles. Esta pensión se otorgaba al cumplirse dos condiciones:
  - Que el trabajador tuviera un mínimo de 1,250 semanas de cotización.
  - Tener 65 años.<sup>15</sup>
- En cambio, con la entrada en vigor de la reforma de 2021, la pensión garantizada se determinará en una función creciente considerando las siguientes variables:
  - La edad de retiro.
  - Las semanas de cotización.
  - El promedio del SBC durante toda la vida laboral de afiliación del trabajador al IMSS.

Este último elemento es muy sensible negativamente para los trabajadores pues los salarios iniciales y finales de su trayectoria laboral, normalmente bajos, incidirán en que los promedios sean menores y, por lo tanto, la pensión sea menor.

- Otro aspecto por destacar de esta reforma es el hecho que considera para la determinación de la pensión<sup>16</sup> garantizada correspondiente el monto promedio de las percepciones durante la **vida de cotizaciones del empleado** en Unidad de Medida y Actualización (UMA) salvo el primer

tramo (entre un salario mínimo general y dos UMAS, todos los demás se tasan en UMAS).

- Con ello, la pensión garantizada oscilará entre 2,622 y 8,241 pesos mensuales, lo que hará interesante para los trabajadores acudir en los periodos en que no coticen con un patrón o a partir de los años previos a su trámite de pensión, a la Modalidad 40 o al plan piloto de trabajadores independientes, pues ello incrementará su promedio salarial y podrán acceder a mejor Pensión Garantizada.
- Por ejemplo, en 2022 acceder a una pensión garantizada de \$6,593 mensuales por tener un promedio de salario de cinco veces la UMA o mayor, contra \$2,716 que se alcanzaría si el promedio de cotizaciones del trabajador fue menor a dos UMAS.

Espero que estas notas les sean de utilidad. ☞

- Esta posibilidad entró en vigor el 1 de julio de 1997, hasta 2020 solo se podía pensionar por vejez.
- A partir de 2021 se incorporó este derecho, hasta el año 2020 solo podría pensionarse hasta los 65 años, por “vejez”.
- El Artículo Cuarto Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2020 señala que en la fecha en que entre en vigor dicho Decreto las semanas de cotización que se requieren para obtener los beneficios señalados en los artículos 154 y 162 de la Ley, así como para el cálculo de la pensión garantizada prevista en el artículo 170 serán setecientos cincuenta, y se incrementarán anualmente veinticinco semanas hasta alcanzar en el año 2031, las establecidas en dichos preceptos. Lo que se traduce en:

| Año  | Semanas requeridas |
|------|--------------------|
| 2021 | 750                |
| 2022 | 775                |

- Por eso es común comentar que es el salario de los últimos cinco años, pues cada año cuenta con 52 semanas.
- Salario con el que el patrón entró cuotas al Seguro Social en las últimas 250 semanas.
- A las 500 semanas.
- El tope máximo de aportación con el que alguien puede cotizar al IMSS es de 25 veces el valor de la UMA.
- Conforme al artículo 219 de la LSS.
- <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-independientes>.
- No sería estrictamente trabajadores no asegurados, sino cualquier prestador de servicios o comerciante persona física.
- Solo aquellas elegibles por Ley.
- [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5607729&fecha=16/12/2020](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5607729&fecha=16/12/2020).
- Y se incrementa año con año en 25 semanas cotizadas hasta llegar a 1000.
- DOF de fecha 16 de diciembre 2020. Cuarto Transitorio.
- A partir de los 60 años el asegurado puede disponer exclusivamente de los recursos del seguro de cesantía en edad avanzada. Los recursos del seguro por retiro son disponibles hasta los 65 años. A diferencia de la pensión por vejez, la pensión por cesantía en edad avanzada a los 60 años tiene como requisito que el trabajador acredite haber quedado privado de trabajo remunerado, lo que ocurre ante el Instituto Mexicano del Seguro Social con un aviso de baja.
- Por aspectos de contribución de patrones y el Estado que se modifican y no son materia de esta nota.

## Programa piloto del IMSS para trabajadores independientes



**L.C. y PCFI ARTURO LUNA LÓPEZ**  
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS) del IMCP  
Socio director de Arturo Luna Fuentes y Asociados, S.C.  
aluna@alfsc.com.mx

### Síntesis

En nuestro país, el Instituto Mexicano del Seguro Social representa la columna vertebral de la seguridad social, por eso resulta importante resaltar que no solo asegura a la población trabajadora, sino que tiene la visión de ser un organismo incluyente, ya que existen diversas modalidades de aseguramiento para otro tipo de personas y segmentos de la población.

La seguridad social, es un elemento fundamental que incide en la paz de un país. De ahí la necesidad de que todas las naciones del mundo estén preocupadas, por incorporar e incentivar políticas y programas que tiendan a proteger a sus ciudadanos buscando siempre ampliar la cobertura y las prestaciones que se otorguen en sus países.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), más de la mitad de la población mundial no tiene acceso a servicios de atención sanitaria básica y solo 29% cuenta con plena cobertura de seguridad social.

A escala mundial, solo 68% de las personas en edad de jubilación percibe algún tipo de pensión, y en muchos países con bajos niveles de ingresos esa proporción es de 20%.

La desigualdad que existe en todos los países, respecto de los ingresos que perciben las personas –en unos países más y en otros menos, pero

Las cuotas de pago mensual **se determinarán aplicando las primas financieras** que corresponden al salario mensual determinado

esta situación afecta a todos ellos, tanto del primer mundo como a los países en vías de desarrollo y países más pobres– es un problema de no fácil solución, por depender de muchos factores.

A escala mundial, en 2017, más de 700 millones de trabajadores vivían en la pobreza extrema (menos de 1.90 dólares al día) o en la pobreza moderada (menos de 3.10 dólares). Obvio que estas personas viven con carencias de todo tipo, lo cual les es imposible contar con los servicios básicos y elementales con que cualquier persona debe de gozar de acuerdo con su condición humana.

Según las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución que cumplió su centenario de creación en 1919, solo 29% de la población mundial tiene acceso a sistemas de seguridad social plenos y 55% carece de ámbitos de protección.

Ante estos problemas cada nación, dentro de sus políticas busca mecanismos adecuados para poder reducir la falta de seguridad social en su territorio, buscando o estableciendo mecanismos que puedan reducir el número de personas que se encuentran sin protección, ya sea financiando los programas con impuestos, o bien permitiendo el acceso a la seguridad social, con un costo a cargo de los beneficiarios.

En México los trabajadores que participan de la economía informal, que suman 55.2 millones de personas a 2021 de acuerdo con las cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), carecen de seguridad social y son personas que perciben bajos ingresos.

Como sabemos, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) representa la columna vertebral de la seguridad social, por eso resulta importante resaltar que no solo asegura a la población trabajadora, sino que tiene la visión de ser un organismo incluyente, ya que existen diversas modalidades de aseguramiento para otro tipo de personas y segmentos de la población.

El IMSS ha demostrado que tiene la convicción de abrir sus puertas, cada vez más, a un mayor número de personas que trabajan por su cuenta y esto se demuestra con varias modalidades que prevé la ley, y en otros casos, por medio de programas piloto como el que inició en 2019 (por orden de la Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]), con el programa para trabajadores del hogar y recientemente con el programa piloto para trabajadores independientes, que es nuestro tema central a tratar.

Con los antecedentes anteriores, en el año de 2021 el IMSS publicó el acuerdo número ACDO.AS2.HCT.260820/216.P.DIR, dictado por el H. Consejo Técnico, por el que se aprueban las reglas de carácter general del esquema simplificado para la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social de personas trabajadoras independientes.

Con esta modalidad, ahora se podrá tener acceso sin contar con un patrón, a la cobertura de los seguros de: Enfermedades y Maternidad, Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y Guarderías y Prestaciones Sociales.

Esta modalidad ofrece a los trabajadores independientes la posibilidad para todas aquellas personas, que en el pasado no podían inscribirse en el Seguro Social por no ser sujetos de aseguramiento, de que ahora lo puedan hacer por medio de este programa piloto, aprobado por el Consejo Técnico del IMSS.

Si bien, conocemos que en el régimen obligatorio (artículo 13 de la ley) se permiten varias modalidades, en donde las personas pueden acceder a coberturas de aseguramiento, de manera voluntaria, pudiendo tener ciertas coberturas por ejemplo; en la modalidad 33 "Seguro de Salud para la Familia", que se refiere a la inscripción de manera voluntaria, al seguro de salud, que al no contar con un empleo o porque trabajan por su cuenta, desean estar asegurados en el ramo de atención médica, donde se otorgan los

servicios en especie de atención médica, quirúrgica, farmacéutica, con la limitación para la atención de ciertas enfermedades, previamente adquiridas y que no se encuentran cubiertas o requieren de tiempos de espera según la modalidad de aseguramiento.

La diferencia de esta modalidad (trabajadores independientes), con otros esquemas de aseguramiento, es que se ofrecen prácticamente todas las prestaciones que tiene un trabajador del régimen obligatorio, y solo se limitan las prestaciones en especie, cuyo otorgamiento estará sujetos a lo establecido en el artículo 83 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, clasificación de Empresa, Recaudación y Fiscalización (RACERF).

Son sujetos de aseguramiento en este programa piloto, las personas contempladas en el artículo 13, fracción I, de la Ley del Seguro Social, la cual establece:

**Artículo 13.** Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

**I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.**

Con este programa y la publicación de las reglas generales de la prueba piloto, del esquema simplificado para la incorporación voluntaria de personas trabajadores independientes, emitidas en el acuerdo número ACDO.AS2.HCT.260820/216. P.DIR., todas las personas trabajadoras independientes podrán tener acceso a la seguridad social y a todos los beneficios que otorga la ley a los trabajadores en el régimen obligatorio, con las salvedades antes señaladas en el artículo 83 del Reglamento.

Por lo tanto, los profesionistas que prestan servicios profesionales de manera independiente, tales como abogados, contadores, ingenieros, químicos, odontólogos, arquitectos, economistas, doctores, etc., así como todos aquellos técnicos que prestan servicios personales, sin estar sujetos a una relación laboral, pueden si así lo desean, asegurarse en este programa de trabajadores independientes.

También lo podrán hacer los comerciantes independientes, trabajadores independientes en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, de pesca y caza, trabajadores independientes artesanales, en la industria de la construcción y otros oficios, operadores independientes de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte, trabajadores independientes en servicios personales y de vigilancia. Es decir, todos los trabajadores independientes, que no tengan una relación laboral, podrán, de manera voluntaria, inscribirse en este programa.

De esta manera, tendrán los mismos beneficios otorgados a los trabajadores que son sujetos de aseguramiento por tener una relación laboral, es decir, tienen el derecho a prestaciones de dinero y en especie, por cada uno de los ramos que ampara la Ley del Seguro Social, y que otorga tanto la atención médica, hospitalaria, farmacéutica, y atención obstétrica como las incapacidades por enfermedad, la obtención de dinero por los días incapacitados, en los términos de la ley; gozarán, además, de los subsidios económicos por incapacidad, ya sea por riesgo ordinario de vida, o bien por riesgos de trabajo (incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total), así como pensiones en casos de invalidez y vida, pensiones por retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y prestaciones que pueden recibir, en su caso, los beneficiarios, como es la pensión de viudez y orfandad, previo cumplimiento de las disposiciones que señala la ley.

Para que el IMSS otorgue una pensión para los trabajadores, es necesario cumplir con los periodos de semanas de cotización y la edad que exige la Ley del Seguro Social (cesantía: 60 años; vejez: 65 años o más, con 750 semanas en 2021, con incrementos anuales de 25 semanas hasta llegar a 1000).

De la misma manera, se tiene el derecho de registrar a sus beneficiarios como a la esposa, hijos o padres del asegurado que dependan económicamente de él o ella y que vivan con él o ella (según asegurado).

A la obtención de servicio de guarderías para los hijos de la madre asegurada (trabajadora y del trabajador viudo o divorciado), que conserve la custodia de los hijos.

Así como las prestaciones sociales, las cuales incluyen programas de promoción de salud, cultura y educación higiénica, sanitaria, prevención de accidentes y enfermedades; promoción y desarrollo de actividades culturales; cursos de adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo; centros vacacionales; establecimiento y servicio de velatorios para los asegurados y sus beneficiarios.

Ahora bien, ¿cómo inscribirse en este programa?:

De acuerdo con la página web del IMSS, se tienen dos opciones para llevar a cabo la afiliación.

- 1) Por Internet, en la página del IMSS ([www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)), en la sección en accesos directos se deberá ingresar en "Personas trabajadoras independientes", para entrar es necesario contar con firma electrónica y proporcionar la información que se requiere.

- 2) De manera presencial en la Subdelegación que corresponda al domicilio del trabajador independiente, para ubicar cuál subdelegación le corresponde, se puede consultar la liga <http://www.imss.gob.mx/directorio>, en donde se encontrarán las subdelegaciones que existen a escala nacional.

Deberá proporcionar un salario base de cotización, el cual deberá corresponder a la percepción diaria que recibe el trabajador (se deberá determinar el ingreso mensual y se dividirá entre treinta para determinar la cuota diaria). El salario base de cotización no podrá ser inferior al salario mínimo y el máximo corresponderá al monto de veinticinco Unidades de Medida y Actualización (UMAS).

El monto no podrá ser inferior a \$4,392.70, ya que es el equivalente al salario mínimo diario vigente en la zona geográfica a la que corresponde tu domicilio (a la zona fronteriza le corresponde otro importe), multiplicado por los días del mes de 2021.

El monto máximo será de \$69,455.50, el equivalente a veinticinco veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA) multiplicado por los días del mes de 2021.

Los salarios tampoco podrán ser menores a los salarios mínimos profesionales que la Comisión Nacional del Salario Mínimo (CONASAMI) haya determinado para cada oficio.

El registro del salario debe ser congruente con lo que percibe el trabajador independiente.

Para evitar desviaciones en la información de ingresos, el acuerdo señala que: "en todo momento el IMSS puede ejercer sus facultades de comprobación para verificar que los ingresos reportados al Instituto corresponden con los ingresos reales informados al Servicio de Administración Tributaria".

Las cuotas de pago mensual se determinarán aplicando las primas financieras que corresponden al salario mensual determinado, de acuerdo con las tasas que se cubren para la determinación de las cuotas obrero-patronales, del régimen obligatorio.

El cálculo de las cuotas obrero-patronales se llevará a cabo por mensualidad anticipada y el pago de estas se realizará por mes adelantado; el aseguramiento se irá renovando con la cobertura del mes inmediato siguiente.

Se tendrá hasta el día 20 del mes calendario para realizar el pago de las cuotas obrero-patronales del mes, a efecto de iniciar la cobertura de los seguros de Enfermedades y Maternidad; Riesgos de Trabajo; Invalidez y Vida; Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y

Vejez, así como Guarderías y Prestaciones Sociales, el primer día calendario del mes inmediato siguiente al pago. En caso de que el día 20 del mes calendario sea día inhábil, la fecha límite de pago será el primer día hábil inmediato posterior.

El pago se realizará en las instituciones financieras del país, con el documento que emita el Instituto con su línea de captura.

La recepción del pago de las cuotas obrero-patronales se considerará como la presentación del aviso o movimiento afiliatorio de alta.

Para obtener el formato de pago, se requiere la CURP, el RFC, el Número de Seguridad Social (si no se tiene, se solicita en la Subdelegación), un correo electrónico, el Código Postal, la entidad federativa, Municipio o Alcaldía, Colonia, Calle, Número Exterior, Número Interior, Subdelegación, y Número de Teléfono.

Es importante que las personas interesadas acudan a la subdelegación que le corresponda a su domicilio a solicitar información o despejar alguna interrogante que les surja y darse la oportunidad de inscribirse en este programa, ya que ayudará a muchas personas a tener seguridad social y con esto disminuir el número de personas carentes de estos beneficios, que indudablemente es necesario contar con ellos.

## Conclusión

Desde nuestro punto de vista, es un acierto lo que establece este Acuerdo del Consejo Técnico del IMSS, al permitir el acceso a la seguridad social de manera completa a los trabajadores independientes, por lo que recomendamos a quienes se puedan inscribir a este plan piloto lo hagan. Posteriormente y en otro momento, haremos en otro artículo la mención de las bondades y ventajas que se tienen en relación con los programas privados de aseguramiento en salud, en ahorro para pensión de incapacidad o de vejez, o en la contratación de un seguro de vida, ya que dependerá de la capacidad económica de cada persona. Con esto no queremos decir que los esquemas de aseguramiento del sector privado no sean importantes o que no pueden ser complementarios de este, pero dependerá de cada persona, de poder erogar las cantidades en dinero, que deben ser destinadas para adquirirlos, lo cual, en caso de poder contratarlos, sería sumamente importante adquirirlos. ☞

### Fuente

ACDO.AS2.HCT. 260820/216.P.DIR dictado por el H. Consejo Técnico del IMSS.  
Ley del Seguro Social.  
Página Web del IMSS.

# Seguridad social ¿para todos?



## Síntesis

Referirnos a la seguridad social es hablar de un derecho humano, lo cual redimensiona el tema, ya que implica su reconocimiento como un elemento trascendental para la dignidad humana, establecido como tal en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Todos los países, y en especial el nuestro, tienen la necesidad de otorgar a sus habitantes una seguridad social básica, pues no todas las personas tienen acceso a las coberturas que otorga la seguridad social. Sin embargo, si pretendemos establecer el cumplimiento de este valor universal, deberíamos planear cómo establecer los elementos básicos de una seguridad social universal.

La seguridad social es, en esencia, un sistema de protección contra privaciones económicas y sociales, que se proporciona a los integrantes de una sociedad mediante medidas públicas. Sin duda, representa un instrumento básico y fundamental en toda sociedad contemporánea para proteger a los individuos de cualquier contingencia, procurando en todo momento favorecer su bienestar y una vida digna.

Hoy en día, más allá de la mera conceptualización de tan relevante término, se hace imprescindible conocer cómo dicha protección llega a los miembros de la sociedad, procurando que estos sean todos, y no solo aquellos que se vinculen a esta por un nexo laboral, derivado de una obligación contributiva.

Referirnos a la seguridad social es hablar de un derecho humano, lo cual redimensiona el tema, ya que implica su reconocimiento como un elemento trascendental para la dignidad humana, establecido como tal en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217A (III), del 10 de diciembre de 1948, que refiere en sus artículos 22 y 25 lo siguiente:

G.P.C. v L.D. ÓSCAR DE JESÚS  
CASTELLANOS VARELA  
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de  
Seguridad Social (CROSS) del IMCP  
oscar@gruporemes.com.mx

**Artículo 22.** 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.

**Artículo 25.** 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, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Aunque la Declaración Universal de los Derechos Humanos no genera efectos vinculatorios en nuestro país, debido a que no se constituye como un Tratado Internacional, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la

La seguridad social  
es un sistema  
de protección  
contra privaciones  
económicas y  
sociales, que se  
proporciona mediante  
medidas públicas

Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, fue ratificado por México el 23 de marzo de 1981, mismo que en su artículo noveno establece que:

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

Partiendo de esta relevante situación, en cuanto a la seguridad social como un derecho humano, y siendo ello establecido en instrumentos internacionales ratificados por nuestro país, surge el cuestionamiento de, si la forma en que opera y se regula en México, reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social.

Procurando dar una respuesta al planteamiento anterior, podríamos afirmar que no, que en México no tienen acceso todas las personas a las coberturas que otorga la seguridad social; sin embargo, si pretendemos establecer este principio o derecho como una seguridad social universal, deberíamos comenzar por establecer si la seguridad social debe ser igual en todos los casos, es decir, para sujetos obligados por nexos laborales y contributivos, y para los que no tengan esta clase de vínculos jurídicos o, en su caso, formen parte de grupos de población vulnerables, o excluidos de la seguridad social contributiva.

La seguridad social se encuentra dentro de los denominados derechos humanos de segunda generación, Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), los cuales van enfocados en hacer posible que las personas gocen de un nivel de vida adecuado, y tienen estrecha relación con el cumplimiento de las necesidades básicas para el digno desarrollo de las personas; sin embargo, esta garantía conlleva numerosas erogaciones y recursos para materializarse en los servicios necesarios que abarca la seguridad social, es decir, son servicios con un costo elevado y se requiere de un alto presupuesto para hacerle frente a las contingencias cubiertas.

En julio de 2016, con motivo de la presentación del quinto y sexto informe periódico de México ante el Comité DESC (CESCR), órgano compuesto por expertos independientes que supervisan la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por sus Estados parte, se señala lo siguiente:

De 2010 a 2013 la proporción de población que trabaja en condiciones de informalidad ha representado entre el 60 y 59%, con la consecuente carencia de prestaciones laborales y seguridad social. Algunas estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han puesto de manifiesto las condiciones adversas que enfrentan las personas desempleadas, ya que, en México, al 2013, ninguna de ellas recibió asistencia social para cubrir sus necesidades básicas de vida.

Aunado a lo anterior, según lo señala el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), al 2014, 21.8 millones de personas en México carecían de acceso a servicios de salud, y de acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de la Secretaría de Salud, al 2012, poco más de un tercio de la población carecía de acceso a medicamentos (CNDH, 2020).

Ante tal situación, y con la firme convicción de que la seguridad social debe permear a todos los ciudadanos, conforme a la garantía que conlleva como un derecho humano, no es ajeno pensar que dicho postulado sea más que una quimera, y un deseo que carece de factibilidad para hacerse realidad en un país como lo es México, por lo que nos vemos obligados a redefinir las vías de acceso a una seguridad social universal, estableciendo las condiciones bajo las cuales deba darse, atendiendo a las problemáticas presupuestales y jurídicas, anteponiendo el interés social y los principios de progresividad y universalidad.

Aun con la gran cobertura que se tiene mediante los servicios que otorgan el IMSS, el ISSSTE, el ISSFAM y el INFONAVIT, está presente un gran reto para poder garantizar una cobertura efectiva de los grupos

De 2010 a 2013  
la proporción  
de población  
que trabaja en  
condiciones de  
informalidad ha  
representado entre 60  
y 59%

vulnerables en el país, en un contexto de alta desigualdad, informalidad y altos índices de pobreza, procurando un sistema de seguridad social más integral, más abierto e inclusivo, que refuerce su visión solidaria y que financieramente no excluya a quienes no gocen de capacidad contributiva; un sistema que atienda y establezca en una primera instancia, un servicio de salud universal y un sistema nacional de pensiones universales para adultos mayores, para, posteriormente, considerar un seguro de desempleo y un programa de adquisición de vivienda.

La deuda social del país ha sido abordada y atendida bajo diferentes criterios en la última década, procurando y enaltecendo programas sociales asistenciales, distantes a conformar un verdadero sistema de seguridad social universal, que garantice de manera efectiva, los derechos humanos consagrados en la CPEUM y en los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país; es momento de atender y corresponder a la ciudadanía con una garantía efectiva de sus derechos, implementando un plan que paulatinamente conforme una seguridad social universal, real y viable, que garantice a las generaciones futuras una cobertura de sus necesidades básicas y represente algo más allá de una utopía social. ☞

#### Fuentes de consulta

CESCR. (2021). Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Obtenido de Informes Anuales: <https://www.ohchr.org/SP/hrbodies/cescr/pages/cescrindex.aspx>

CNDH. (2020). Obtenido de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales: <http://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=10053>

# ¡BIENVENIDO 2022!

# PAF

**SUSCRÍBASE O RENUEVE**  
y elija uno de los dos cursos *on-line*  
que tenemos para usted

## MODALIDADES SUSCRIPCIÓN ANUAL

**ELECTRÓNICA  
BÁSICA**  
Precio:  
**\$1,900**

**ELECTRÓNICA  
PLUS**  
Precio:  
**\$2,890**

**IMPRESA  
BÁSICA**  
Precio:  
**\$3,250**

**IMPRESA  
PLUS**  
Precio:  
**\$3,650**

**COMBO PAF**  
(IMPRESA PLUS Y ELECTRÓNICA PLUS)  
Precio normal: \$6,540  
-10% ADICIONAL  
Precio promoción: **\$5,886**

Vigencia: al 15 de febrero de 2022 o agotar cupo.

## CALENDARIO DE CURSOS ON-LINE

### Resico personas físicas y personas morales Con reglas RMF-2022

Duración: 5 h

Precio suscriptores: \$1,100 más IVA

Precio NO suscriptores: \$1,400 más IVA

Expositores: Dra. Flor de María Tavera Ramírez y  
L.D. y M.D.F. Joan Irwin Valtierra Guerrero

### CFDI versión 4.0 y complemento carta porte

Duración: 5 h

Precio suscriptores: \$1,100 más IVA

Precio NO suscriptores: \$1,400 más IVA

Expositor: L.D. Juan José Ines Trejo

[www.revistapaf.com](http://www.revistapaf.com)  
[www.casiacreaciones.com.mx](http://www.casiacreaciones.com.mx)

Ventas y suscripciones  
**55-5998-8903 Y 04**  
[ventas@casiacreaciones.com.mx](mailto:ventas@casiacreaciones.com.mx)



# Norma Gabriela López Castañeda

Directora de Incorporación y Recaudación del Instituto Mexicano del Seguro Social

ENTREVISTA POR  
L.C.P. Y MBA CRISTINA ZOÉ GÓMEZ BENAVIDES  
VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE  
SEGURIDAD SOCIAL (CROSS) DEL IMCP  
SOCIA DIRECTORA DE GL WORKING, S.C.  
ZOE.GOMEZ@MX.EV.COM

L.C. Y PCFI ARTURO LUNA LÓPEZ  
INTEGRANTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE  
SEGURIDAD SOCIAL (CROSS) DEL IMCP  
SOCIO DIRECTOR DE ARTURO LUNA FUENTES Y ASOCIADOS, S.C.  
ALUNA@ALFSC.COM.MX

FOTOGRAFÍA  
CORTESÍA DE NORMA GABRIELA LÓPEZ CASTAÑEDA

Abogada por el ITAM, maestra en Derecho Fiscal por la Universidad Panamericana, con certificación en impuestos internacionales por la Universidad de Nueva York. Desde diciembre de 2018 tiene a su cargo la Dirección de Incorporación y Recaudación del Instituto Mexicano del Seguro Social, en donde ha laborado por ocho años y desempeñado diversos puestos, dentro de los cuales destacan: Directora de Administración y Titular de las unidades de Incorporación al Seguro Social y de Fiscalización y Cobranza.

Actualmente, es responsable a nivel nacional de la recaudación de cuotas obrero- patronales, así como de los procesos tendentes a ampliar la base de asegurados.

## Conceptualmente, ¿cuál es el marco que guía el desarrollo de funciones por parte de la Dirección de Incorporación y Recaudación?

Los ejes que rigen nuestra actuación son ampliar la base de asegurados y procurar el cumplimiento puntual de obligaciones fiscales en materia de seguridad social, así como simplificar el cumplimiento de obligaciones y promover la cercanía, tanto con derechohabientes como con patrones.

Un régimen de seguridad social incluyente es una pieza clave tanto para el desarrollo nacional como para el bienestar y la estabilidad social. De este modo, en el IMSS nos encontramos enteramente comprometidos con la meta de permitir y facilitar la incorporación de sectores de la población aún relegados, vulnerables y habitualmente excluidos de la seguridad social. En pocas palabras, la meta de cobertura universal de seguridad social es nuestro "norte".

En relación con la observancia fiscal, una de las estrategias que rigen nuestra actuación es promover y conferir primacía al cumplimiento voluntario de las obligaciones de seguridad social; en particular, del pago puntual y correcto de las contribuciones obrero-patronales por medio de mecanismos de control, tanto operativo como indirecto. Afectar la legítima recaudación institucional como resultado de prácticas contrarias a la ley tiene un efecto altamente disruptivo de carácter multidimensional, ya que, en última instancia, esto coarta la capacidad de prestar servicios óptimos a personas que cumplen y respecto de las cuales los patrones también cumplen contributivamente.

En torno a la simplificación del cumplimiento nos hemos esforzado para simplificar y facilitar la gestión y

observancia de cargas patronales en materia de seguridad social, así como para ofrecer herramientas y canales que permiten a las personas trabajadoras y a los patrones entablar contacto de manera inmediata, directa y dinámica con el Instituto.

## En esta línea, ¿cómo se procederá durante 2022 en materia de fiscalización para hacer frente a omisiones en materia de seguridad social?

Fortaleceremos el intercambio de información entre autoridades para identificar conductas atípicas y seguiremos con análisis profundos a las bases de datos institucionales, lo que nos permitirá detectar posibles irregularidades patronales o de sujetos obligados, como son: empresas que omiten declarar los salarios reales de sus trabajadores, que pagan complementos de salario mediante terceros, que solo inscriben a parte de sus plantillas, que simulan prestaciones para integrar el salario incorrectamente, que utilizan algún tipo de esquema o que contratan a terceros para evadir el cumplimiento de sus propias obligaciones en materia de seguridad social. En todo caso, continuaremos realizando esfuerzos para desarraigar tales malas prácticas por medio de procesos que facilitan el cumplimiento.

En 2022, en primera instancia, se priorizará la corrección de posibles diferencias por la vía administrativa. Lo anterior permitirá a los patrones y sujetos obligados cumplir con sus obligaciones y, por lo tanto, evitar actos de fiscalización, medidas de apremio, recargos, multas y sanciones, o incluso transitar al ámbito de lo penal como resultado de conductas delictivas.

Por lo que se refiere a actuación interinstitucional, seguiremos reforzando la coordinación e intercambio

de información con la Secretaría del Trabajo, el SAT, el INFONAVIT y la Procuraduría Fiscal de la Federación, a fin de establecer un frente común para desalentar y, como último recurso, sancionar a los patrones o sujetos obligados que incurran en conductas delictivas para evadir el pago de sus contribuciones. Además del esquema de operación al que acabo de referirme, por la relevancia del tema hay otros puntos que también quisiera destacar.

En primer lugar, en el marco de la Reforma en materia de subcontratación laboral, a partir del 1 de enero de 2022 el sector público únicamente podrá subcontratar servicios especializados o de ejecución de obras especializadas recurriendo a contratistas inscritos en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados y Obras Especializadas (REPSE).

La Secretaría del Trabajo administra el Registro y uno de los requisitos indispensable para la inscripción en el mismo es que el contratista concernido cuente con una opinión de cumplimiento del IMSS en sentido positivo; concretamente, cuando se gestiona una inscripción se verifica mediante aplicativos en línea que el contratista esté al corriente ante el IMSS.

De este modo, todo contratista de servicios o de obras especializados que pretenda prestar sus servicios a cualquier ente público tendrá que encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social; esto significa que una opinión de cumplimiento negativa impedirá que un contratista realice su trámite para inscribirse en el Registro, lo cual –en todo caso– descartará que preste sus servicios al sector público.

Otro punto es el relativo al Reporte Personalizado de Cotización al IMSS, el cual constituye una innovación única a escala internacional concebida para empoderar a 20 millones de personas trabajadoras afiliadas al Instituto, ya que permite monitorear cotizaciones e historial laboral en tiempo real. Este Reporte permite a las personas trabajadoras conocer de manera oportuna si su patrón los tiene registrados correctamente ante el IMSS.

Actualmente, alrededor de 608,063 personas utilizan el Reporte y ya se advierte que las empresas en las cuales un alto porcentaje de personas trabajadoras recurre a este, reflejan un incremento salarial a partir de las inscripciones al mismo.

Estos resultados demuestran el carácter preventivo y de empoderamiento del RPCI para las personas trabajadoras aseguradas, fomentando una mayor participación de estas en la defensa de sus derechos; en otras palabras –para los efectos–, cada

persona trabajadora inscrita al Servicio se convierte en un “auditor” de cumplimiento patronal.

Durante 2022 mantendremos el rumbo que hemos fijado a fin de reforzar nuestra presencia fiscal y generar una percepción de riesgo alto ante incumplimientos de las leyes.

### **El Instituto ha desarrollado un amplio programa de digitalización y optimización de procesos, tanto en apoyo de patrones y de personas trabajadoras como para fortalecerse. ¿Qué nos puede comentar al respecto?**

En efecto, hemos apuntalado la estrategia de digitalización de trámites y servicios; esto permite que el día de hoy ofrezcamos más de 50 gestiones en línea, contribuyendo así a facilitar el cumplimiento de obligaciones patronales y el ejercicio de derechos de las personas aseguradas y beneficiarias. Entre los servicios en línea se encuentran la Constancia de Vigencia de Derechos, el Alta Patronal e Inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo, y la Localización y Asignación de Número de Seguridad Social.

Además, es importante mencionar la certificación del derecho a pensión; en este caso, el Sistema Integral de Semanas Cotizadas Certificación Pensiones es una herramienta digital ya consolidada que, como resultado de diversos mecanismos de control, contribuye de manera importante a la contención del gasto institucional, ya que la certificación se otorga exclusivamente a quien cumple todos los requisitos.

La estrategia general de digitalización es la base de una mejora radical en la forma en que prestamos servicios y atendemos trámites. Igualmente, la estrategia ha permitido que reduzcamos costos y tiempos de respuesta, así como que contemos con bases de datos que nos permiten cuantificar resultados y sustentar adecuadamente la toma de decisiones.

### **Como ya lo mencionó, el contacto directo y ágil con el sector patronal resulta de gran importancia en materia de obligaciones de seguridad social; de este modo, la Dirección de Incorporación y Recaudación puso a disposición del sector el Buzón IMSS. ¿Podría compartir con los lectores qué novedades se implementarán durante 2022 por conducto de esta herramienta?**

La práctica ha confirmado que el Buzón –cuyo propósito principal es facilitar la interacción del sector patronal con el IMSS y viceversa– es un mecanismo de comunicación seguro, confiable y

oportuno. Justamente, aprovechando las ventajas del Buzón, este año vamos a habilitar la gestión de trámites en materia de seguridad social para el sector patronal y fortaleceremos la notificación de actos de autoridad.

Con esto, resultará innecesario que un patrón se desplace a las oficinas del IMSS para realizar un trámite o para averiguar el estatus de una resolución; en este último caso, para mantenerse al tanto del estatus, bastará que ingrese a su Buzón y proporcione la información y documentación solicitada, todo de manera fácil y en línea.

El Buzón IMSS se utilizará como mecanismo único de gestión en diversos asuntos, entre estos: convenio de pago a plazos, suspensión del Procedimiento Administrativo de Ejecución, solicitud de desbloqueo de cuentas por concepto de pago, interposición de medio de defensa, garantía del interés fiscal y notificaciones.

### **Sabemos que la Dirección a su cargo interviene activamente para plantear e impulsar reformas legislativas relacionadas con el trabajo que desarrolla, en esta línea, ¿hay algo que considere relevante para nuestros lectores?**

Cada vez que tenemos la oportunidad de incidir para ajustar o complementar los marcos jurídicos que nos atañen proponemos y damos seguimiento a las reformas respectivas hasta su aprobación. Por lo que se refiere a puntos de especial interés me vienen a la mente los siguientes temas: el artículo 32-D del Código Fiscal, liquidación de empresas, adeudos de entes públicos y subcontratación laboral.

La Opinión de Cumplimiento de obligaciones fiscales en materia de seguridad social confiere una visión de 360 grados de la situación fiscal de una empresa –incluyendo, por ejemplo, a todo proveedor de bienes o servicios de entes públicos–, al indicar si esta tiene adeudos ante el propio Instituto y, de ser así, si cuenta con actos de fiscalización en proceso o si tiene interpuesto algún medio de defensa y el número de trabajadores registrados. Sin embargo, para que un particular con interés tuviera acceso a la Opinión de Cumplimiento de un patrón, este debía conferir al Instituto autorización para compartirla con el primero.

Por otra parte, los entes públicos, partidos políticos, fideicomisos, fondos, sindicatos o personas físicas o morales que para la contratación de adquisiciones, arrendamientos, servicios u obra pública requieran la Opinión de Cumplimiento de posibles proveedores

debían suscribir convenios de confidencialidad con el Instituto para poder consultarla.

Estas dificultades han sido superadas, ya que las recientes reformas al Código Fiscal de la Federación en materia de opinión del cumplimiento de obligaciones fiscales –párrafos noveno y décimo del artículo 32-D–, tienen como finalidad imponer a los proveedores de los entes públicos, partidos políticos, fideicomisos, fondos, sindicatos o personas físicas o morales la obligación de autorizar al IMSS que haga público el resultado de la Opinión de Cumplimiento correspondiente, conforme al procedimiento institucional que se establezca para tal fin.

En relación con la liquidación de empresas, el pasado 12 de noviembre se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* un Decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones –entre otros ordenamientos– del Código Fiscal de la Federación, por medio del cual se incluyó un nuevo inciso d) a la fracción IX, Apartado D, del artículo 27 del mismo. Mediante este nuevo inciso se dispuso que quienes presenten un aviso de cancelación en el Registro Federal de Contribuyentes por liquidación total del activo, o por cese total de operaciones, deberán contar con una Opinión de Cumplimiento en sentido positivo.

Es importante señalar que la intención primordial de la Reforma es robustecer la vigilancia respecto de la cancelación del Registro en tal par de supuestos. Esto, debido a que se había detectado que en ocasiones los contribuyentes pretendían, dolosamente, cancelar su Registro con el propósito de evadir el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social; como resultado de lo anterior, la nueva disposición permite que el Instituto cobre los créditos fiscales que determine, para así recaudar lo debido.

Respecto de adeudos de entes públicos, para 2022, se incorporó nuevamente la posibilidad de que el Instituto suscriba convenios de pago en parcialidades con entidades federativas, municipios y organismos descentralizados con adeudos y acepte bienes inmuebles como dación de pago para extinguir créditos por concepto de cuotas obrero-patronales, capitales constitutivos y sus accesorios.

El precepto aplicable quedó asentado en el Artículo Décimo Segundo del Régimen Transitorio de la Ley de Ingresos de la Federación y este autoriza al IMSS a suscribir convenios respecto de créditos por concepto de cuotas obrero-patronales, capitales constitutivos y sus accesorios –con excepción de las cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez– a un plazo de hasta seis años.

Asimismo, es importante tener en mente que el IMSS se encuentra autorizado para aceptar como pago de adeudos de entes públicos los bienes inmuebles que estos ofrezcan, siempre y cuando el Instituto los considere funcionales para el cumplimiento de su mandato.

En cuanto al tema de subcontratación laboral, señalo que previo a la reforma del 23 de abril de 2021 en la materia, los mecanismos ilegales que las prestadoras de servicios de personal utilizaban para la elusión y evasión de cuotas obrero-patronales eran los siguientes: esquemas de contratación tendientes a simular la inexistencia de una relación laboral –es decir, la subordinación entre el empleador y la persona trabajadora– recurriendo a esquemas de “honorarios puros” y “asimilados a salarios”; registro de personas trabajadoras con un salario inferior al real y compensación salarial mediante otros mecanismos de pago no auditables por el IMSS: honorarios, tarjetas inominadas, etc.; uso de conceptos ajenos a la integración del salario base de cotización, tendientes a la subdeclaración de este; y desagregación de la plantilla laboral de un mismo centro de trabajo en distintas empresas que declaraban actividades laborales distintas, con la finalidad de disminuir las aportaciones del Seguro de Riesgos de Trabajo.

Estos mecanismos perjudicaban a las personas trabajadoras, patrones y al propio Instituto, de ahí la relevancia de los siguientes aspectos de la Reforma: se elimina la intermediación laboral y la prestación de servicios de personal, para solo permitir la subcontratación de servicios u obras especializados. En todo caso, por lo que al IMSS atañe, –tras la entrada en vigor de la Reforma– existe una responsabilidad solidaria del beneficiario ante incumplimientos por parte del contratista; aquellos que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas deberán cumplir con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y proporcionar al IMSS, cuatrimestralmente, la información de los contratos que celebren con sus clientes; y desaparece el Registro Patronal por Clase que las prestadoras de servicios de personal podían solicitar para inscribir a sus personas trabajadoras a nivel nacional.

En el IMSS hemos dado seguimiento constante y puntual a la implementación de la Reforma y los datos duros que hemos obtenido permiten sustentar con todo rigor que ha generado múltiples efectos positivos.

Como ejemplo de lo anterior, vale la pena subrayar que entre noviembre de 2020 y el 31 de diciembre de 2021, 2.9 millones de personas trabajadoras migraron de una empresa prestadora de servicios de personal a una empresa real. Asimismo, que el sala-

rio base de cotización que este universo de personas incrementó en 12.8%, al pasar de \$467 a \$527 y que las mujeres trabajadoras tuvieron un mayor incremento salarial al observado entre los hombres, 12 y 14%, respectivamente.

Por último, en relación con la promoción de reformas legislativas, quisiera abordar brevemente lo relativo a personas trabajadoras del hogar. Sobra decir que la causa de conferir –como es debido– protección social a cada persona de este sector es una prioridad para el IMSS; además, es importante destacar que esta causa, a la vez, se vincula con la lucha en aras de la igualdad de género y de la promoción de los derechos humanos de las mujeres, ya que en nuestro país 90% de las personas trabajadoras del hogar son mujeres.

En 2019, en el IMSS diseñamos –en tiempo récord– la Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Social; misma que –ya con más de 40,000 personas inscritas– continúa operando satisfactoriamente a nivel nacional en una segunda fase en la que, entre otros aspectos, los patrones son responsables de la inscripción de personas trabajadoras mediante un proceso muy sencillo.

La Prueba piloto permitió que el Instituto contara con los datos y elementos necesarios para esbozar ante el Congreso una reforma efectiva en materia de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar.

De este modo, en el Instituto adoptamos junto con las personas trabajadoras del hogar, diversas organizaciones de la sociedad civil, el Poder Legislativo y la Organización Internacional del Trabajo el conjunto de medidas que durante 2022 permitirán plantear y promover la “Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social en materia de personas trabajadoras del hogar”.

### La Contaduría Pública organizada promueve el desarrollo de conciencia acerca de la importancia de la seguridad social y del puntual cumplimiento de la ley, coadyuvando así con las autoridades a evitar la simulación en el cumplimiento de obligaciones; ¿cómo percibe el IMSS a la Contaduría Pública organizada?

En el IMSS hemos reafirmado nuestra postura de promover una relación estrecha y constante con los gremios de profesionales de la Contaduría, al considerarla como una rama profesional que nos

permite contar con aliados estratégicos, aliados cuya voz difunde con autoridad entre los patrones la importancia del cumplimiento de las obligaciones en materia laboral y de seguridad social, todo esto incluso desde un punto de vista ético y de responsabilidad social.

Asimismo, vemos a los gremios de profesionales de la Contaduría como aliados que contribuyen a resaltar la importancia del pago oportuno y correcto de cuotas, a fin de generar las condiciones que permiten al IMSS ofrecer a las personas trabajadoras acceso a atención médica, farmacéutica, hospitalaria, incapacidades ante una enfermedad o riesgo de trabajo, guarderías y ahorro para una pensión, así como acceso al crédito a la vivienda y ahorro para complementar su patrimonio en el INFONAVIT y, a su vez, evitar que los patrones pongan en riesgo sus finanzas o su integridad corporativa ante incumplimientos.

Por otra parte, la Contaduría Pública organizada nos ha extendido diversas invitaciones para que el IMSS participe en múltiples reuniones, foros y eventos de gran importancia y alcance en los que funcionarios del Instituto de primera línea han brindado orientación a los profesionales de la materia, atendiendo inquietudes y dudas del día a día, respecto del puntual cumplimiento de obligaciones ante el Instituto.

### Por último, ¿desea compartir algo más con los lectores?

Quiero aprovechar para abordar un tema de la mayor relevancia en términos de prospectiva y programáticos. Actualmente, hay modalidades de percepción de ingresos vinculadas a avances tecnológicos que han surgido y que continúan evolucionando a fin de flexibilizar y facilitar la obtención de una subsistencia digna. En este contexto, no podemos pretender que –como en el siglo pasado– una relación laboral de carácter bilateral, de tiempo completo e indefinido, remunerada y de subordinación constituya la única vía de acceso a la seguridad social.

De ese modo, tenemos frente a nosotros grandes retos y oportunidades en relación con la evolución del trabajo; las circunstancias nos obligan a replantear rígidas estructuras conceptuales consolidadas largo tiempo atrás, así como a innovar ante la máxima de que lo único constante es el propio cambio.

Para destacar la relevancia de este tema, basta con señalar que según los datos más recientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI la población ocupada en México asciende a

55 millones de personas, de las cuales 23% –es decir, 12.5 millones– son personas trabajadoras independientes. Esto significa que una de cada cuatro personas que realizan una actividad productiva lo hace prestando servicios a un tercero –ya sea una persona física o moral– y recibiendo por ello una contraprestación relacionada con la operación del mismo. La participación económica de este sector es indiscutible; sin embargo, solo 0.1% tiene acceso a la seguridad social, de forma limitada y restringida.

En la Dirección de Incorporación y Recaudación tenemos el privilegio de participar en ejercicios analíticos y de diseño, tanto de políticas públicas como de programas que contribuyan a dignificar el trabajo, al conferir acceso a la seguridad social bajo todas las formas posibles de obtención de ingresos; asimismo, el Instituto nos confiere una plataforma ideal para encauzar tales políticas y programas. En esta línea, a principios de 2021 pusimos en marcha la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras independientes, con la finalidad de continuar mejorando y ampliando la cobertura de seguridad social.

El nuevo esquema bajo la Prueba piloto está diseñado para todas las personas que generan sus ingresos sin estar ligados a una relación laboral subordinada, e incluye los cinco seguros del Régimen Obligatorio; es decir, las personas que participan en esta ya gozan de la misma cobertura con la que cuenta un trabajador asalariado.

Cabe destacar que la persona trabajadora independiente asegurada cubre su aseguramiento en función de su ingreso real mensual y que los integrantes de su núcleo familiar cuentan con protección total de seguridad social, lo que les permite acceder a servicios médicos y hospitalarios, así como a medicamentos. Además, las personas pueden reactivar las semanas de cotización registradas previamente, así como elevar la densidad de cotización y financiar así de mejor manera las prestaciones de retiro, cesantía y vejez –lo que contribuye a eliminar incentivos para recurrir a esquemas ilícitos de simulación de una relación laboral–.

Por lo anterior, invito a los lectores a que se acerquen al IMSS para que terminen de “descubrir” la Prueba piloto y, además, les pido atentamente que nos ayuden a difundir sus ventajas. Agradezco este espacio, regresando al tema de partida de esta charla; es decir, a la adopción ininterrumpida de medidas creativas y concretas para continuar ampliando la base de asegurados, a fin de que en nuestro país, día a día, más personas cuenten con cobertura de seguridad social. ☞

# Seguridad social y derechos humanos en México

**C.P.C., L.D. y M.D.C. JOSÉ SERGIO LEDEZMA MARTÍNEZ**  
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS) del IMCP  
Socio fundador y director de la firma Ledezma & Ledezma Consultores, S.C.  
sergio@ledezma-ledezma.com

## Síntesis

Analizaremos la relación de la seguridad social juntamente con los Derechos Humanos como una responsabilidad de todo Estado para protección de sus nacionales y en ello estriba el respeto a la dignidad de las personas como parte fundamental de su desarrollo, sin discriminaciones, buscando en todo tiempo el reconocimiento y aplicación universal efectiva; en la seguridad social se encuentra entonces una parte de ese reconocimiento, y por eso deben generarse condiciones y exigencias que favorezcan su cumplimiento.

### Derechos humanos y seguridad social

Los derechos humanos se integran por todas la prerrogativas que establecen las normas y que tiene como objetivo principal el ideal de la dignidad humana como parte fundamental del desarrollo integral de las personas, lo que implica que en todo tiempo las normas deben tener como eje principal a la persona; en ese tenor, la dignidad humana contiene por sí el respeto que el individuo tiene por sí mismo y el hecho de ser valorado y respetado por los demás; por tanto, en el diseño de las disposiciones debe prevalecer el sentido de igualdad entre las personas y la garantía absoluta por parte del Estado para que ello suceda, por ende, la dignidad es la fuente de todos los derechos.

La dignidad humana es uno de los conceptos más importantes; justamente, en la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO del 19 de octubre de 2005, donde se reconoce en resumen como la dignidad simplemente humana, la de todos los individuos del género humano, la poseemos por ser libres moralmente, esto es, porque somos autónomos, legisladores o autores de la propia ley.

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni

Los derechos humanos **reconocen la necesidad de establecer condiciones elementales** que aseguren la existencia y el desarrollo de la persona, se basan en la dignidad humana

a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

Con esa idea de los derechos humanos queda claro que todas las leyes relativas a ellos deben establecer la exigencia a los gobiernos en todos los niveles para que los hagan valer y realicen todos los esfuerzos necesarios para lograrlo y, a la vez, prohibir acciones que vulneren los derechos de los demás.

La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas al proclamar la Declaración Universal de los Derechos Humanos, refirió como un ideal común que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero resumiéndolos en 30 artículos.

Particularmente, en los artículos 22 y 25 de esa Declaración Universal se contienen los derechos a la seguridad social, vivienda digna y al libre desarrollo de la persona, además de establecer que debe prevalecer la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

**Artículo 22.** 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.

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

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Estos derechos humanos, al consagrar libertades y prerrogativas básicas de las personas, reconocen la necesidad de establecer las condiciones elementales que aseguran la existencia y favorezcan el desarrollo de la persona, se sustentan en la dignidad humana y también constituyen los límites contra el uso arbitrario e irracional del poder; pueden ejercerse desde las dimensiones individual y social o colectiva, es el caso de los derechos humanos al trabajo, a la seguridad social, a la protección a la salud, a la educación y los derechos culturales. Tienen en sí las características especiales siguientes:

- > **Universales**, es decir, que todos los seres humanos son titulares de estos derechos, sin limitaciones.
- > **Inalienables**, lo que significa que no es posible transferirlos.
- > **Indivisibles**, interdependientes e interrelacionados, estas cualidades se traducen en que los derechos humanos están vinculados entre sí, de tal modo que la satisfacción o la afectación a alguno de ellos, necesariamente impacta a otros derechos.
- > **De carácter progresivo**, es decir, que, una vez alcanzado un determinado nivel estándar, la protección que brinda este derecho debe ampliarse.

## El artículo 4 de la CPEUM establece que **todas las personas tenemos el derecho** a la protección de la salud

- > **Transversales**, lo que implica que en su ejercicio alcances y dimensiones, cada bien jurídico que protegen abarca e impacta a múltiples instrumentos, ámbitos y problemáticas.

Ese conjunto de prerrogativas se encuentra contenido, de manera muy clara, en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en los tratados internacionales y las leyes, reconociendo que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Así, desde el 10 de junio de 2011 fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF), una reforma por demás relevante al artículo 1º constitucional, que dispone: "Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley".

De esta forma, en esa protección a los individuos y en el reconocimiento de los derechos humanos es que la seguridad social, junto con la beneficencia pública y la asistencia social, se convierten en instrumentos básicos para garantizarlos a partir de los denominados principios generales de la seguridad social de universalidad, solidaridad, obligatoriedad y equidad, donde:

- > **La universalidad** implica que todos los miembros de la sociedad deben estar amparados por la seguridad social, que deberá cubrir todas las contingencias a las que se expone el ser humano.
- > **La solidaridad**, implica que, mediante el esfuerzo nacional y la asignación de un presupuesto y en virtud de la distribución de la

riqueza se procure solventar lo necesario para lograr ese fin, donde el Estado ejerce a partir de la creación de esquemas y programas de protección social atendiendo de manera equitativa a su población, lo que conlleva a hacer una observación exacta de lo que requiere cada uno, de acuerdo con sus necesidades.

- > **La obligatoriedad** y un deber indelegable, parte de la responsabilidad del Estado para garantizar ese derecho a partir de la creación de sistemas e instituciones para otorgar todas las prestaciones en cumplimiento forzoso de las normas jurídicas de carácter público.
- > **La equidad** implica proteger a todos respecto de las contingencias que enfrenta, sin importar sexo, condición económica, estado civil u ocupación.

De acuerdo con las Naciones Unidas, el derecho a la seguridad social está recogido en numerosos instrumentos de derechos humanos, entre ellos la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y es fundamental para garantizar una vida digna. La seguridad social es un derecho humano fundamental, una poderosa herramienta para combatir la discriminación y un instrumento esencial para reducir la pobreza y promover la inclusión social. Su objetivo es garantizar la seguridad de los ingresos y el apoyo en todas las etapas de la vida para todos, prestando especial atención a los más marginados.

### Principales elementos del derecho a la seguridad social

A continuación, se enuncian los aspectos esenciales del derecho a la seguridad social en todas las situaciones:

- > **Disponibilidad:** es necesario que la legislación interna contemple un sistema de seguridad social para garantizar que las prestaciones se administran y supervisan eficazmente.
- > **Nivel suficiente:** las prestaciones, ya sean en efectivo o en especie, deben ser suficientes en importe y duración a fin de que todos puedan ejercer sus derechos a la protección y asistencia familiar, a un nivel de vida adecuado y a la atención de salud.
- > **Asequibilidad:** los costos directos e indirectos relacionados con las cotizaciones deben ser asequibles para todos y no deben comprometer el ejercicio de otros derechos reconocidos en el Pacto.

- > **Accesibilidad:** todas las personas deben estar cubiertas por el sistema de seguridad social, incluidas las personas pertenecientes a los grupos más desfavorecidos o marginados, sin discriminación. Las prestaciones también deben ser accesibles.

El Convenio Número 102 sobre la seguridad social (norma mínima), (OIT, 1952) indica las prestaciones base que la seguridad social debe otorgar para cubrir esos mínimos; el Estado debe brindar asistencia médica, prestaciones económicas por enfermedad, de desempleo, de vejez, en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, familiares, de invalidez y de sobrevivientes.

De este modo, la seguridad social puede entenderse como las medidas que establece el Estado para garantizar a cada persona su derecho a un ingreso digno y apropiada protección para salud, a la seguridad social deben contribuir, patrones, obreros y el Estado.

La seguridad social es un derecho humano universal que el Estado debe garantizar a todos los integrantes de la sociedad; particularmente, el artículo 4 de la CPEUM establece que todas las personas tenemos el derecho a la protección de la salud; en esta disposición se enfoca, como se observa a toda la población en ese sentido de protección, pero adicional a ello esa protección trasciende de una manera muy importante hacia sectores específicos como son los trabajadores, comerciantes independientes, trabajadores del hogar a partir de lo dispuesto primero en la CPEUM y luego en las leyes reglamentarias.

El Seguro Social es un instrumento de la seguridad social en México, mediante el cual el Estado, el patrón y los trabajadores realizan los esfuerzos necesarios para proteger los derechos de los trabajadores y trascender a sus beneficiarios presentando características importantes como esa financiación tripartita, gestión pública y exigibilidad jurídica, lo que se identifica de manera especial como sigue:

- > **Financiación tripartita.** Corresponde al Estado, los patrones y trabajadores realizar las aportaciones que permitan crear los instrumentos de servicios, cubrir las prestaciones económicas, que ayuden a la atención de los riesgos de la empresa y que no tienen su origen en la prestación de los servicios. Dicha financiación tripartita se calculará de manera proporcional a la responsabilidad social que, como Estado, Patrón y trabajador tengan.
- > **Gestión pública.** El Estado es el encargado de promover y establecer instituciones que atiendan las contingencias generadas por los

riesgos de un servicio. El propio Estado mediante los institutos es el encargado de satisfacer las provisiones sociales que se originan en cualquier grupo de la sociedad.

- **Exigibilidad jurídica.** El otorgamiento de las prestaciones de los seguros sociales a sus derechohabientes se encuentra regulado en las legislaciones propias de cada entidad gestora de los seguros, donde se incluyen apartados que permiten al destinatario de la prestación exigirla, con los mecanismos jurídicos que la misma ley le confiere, aunados a los procesos jurídicos que, en su caso, correspondan en lo laboral o fiscal.

El derecho de los trabajadores a la seguridad social surge en el artículo 123 de la CPEUM garantizando la protección primero como obligación para los patrones estableciendo la responsabilidad para los empresarios respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades que sufran los trabajadores con motivo o en ejercicio de su trabajo, por tanto tendrían que pagar las indemnizaciones correspondientes por incapacidades temporales, permanentes o incluso la muerte; esa obligación trascendió de manera importante al incorporarse en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Fracción XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

Luego ante la posibilidad de que los patrones no cumplieran con tal obligación fue que se instituyó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con la firme intención de que fuera el que, en su caso, proporcionara a los trabajadores y sus beneficiarios las prestaciones en especie necesarias e incluso las prestaciones en dinero, surgiendo entonces la Ley del Seguro Social (LSS), a la que se considera de utilidad pública y en ella se comprenden seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del 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 sectores sociales y sus familiares; por tanto, hoy esa obligación de protección no recae en los patrones, sino en el IMSS, siempre y cuando se cumplan las disposiciones de la ley.

De esta forma es que la misma CPEUM establece en la fracción XXIX del artículo 123 los alcances e importancia de la LSS, después de diversas reformas

que llevaron desde considerar las cajas de seguros populares a una protección más eficaz, con el surgimiento de la Ley de 1943 para establecer que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo, incorporando, como hemos dicho, de manera obligatoria, por hoy a los trabajadores incluso a los del hogar recientemente y los socios cooperativistas; y, de manera voluntaria, a otros como los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados; los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patronos personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio; y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social, todo ello con una pretensión de lograr la universalidad, por medio del IMSS.

De esta manera, la ley establece la figura de la subrogación, lo que implica que el IMSS sustituye en esa obligación a los patrones a cambio de las aportaciones de seguridad social, estableciendo que el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quede relevado en los términos que señala la Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la LFT, estableciendo el derecho de los trabajadores a la protección por parte del IMSS en algunos renglones o ramas de aseguramiento como riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y guarderías y prestaciones sociales.

De esa forma, al inscribir al trabajador en el denominado régimen obligatorio se protege a al asegurado y sus beneficiarios, siendo estos últimos la cónyuge, los hijos menores de dieciséis años o incluso los menores de veinticinco que se encuentren estudiando, todo ello mediante la atención médica de enfermedades generales o en los extremos en pensión de viudez u orfandad, y a los trabajadores con las mismas atenciones y en su momento con una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez.

Por todo ello, es que a partir de esa subrogación, existe por otro lado la obligación para el patrón de inscribir a sus trabajadores en el IMSS y cubrir las aportaciones de seguridad social a partir del momento en el que existe una relación laboral, convirtiéndose entonces en una obligación de carácter fiscal con todas las consecuencias del incumplimiento, ello debido a que tiene el carácter de obligatorio y el Instituto es reconocido como un organismo fiscal autónomo, lo

que implica incluso que las cuotas mencionadas pueden cobrarse aún a la fuerza.

Finalmente es de observarse que esa protección que se proporciona por medio del Seguro Social, en su régimen obligatorio comprende los seguros de: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; y guarderías y prestaciones sociales, identificando su cobertura como sigue:

| Seguros                                   | Protección  |
|---|---|
| Riesgos de trabajo                        | Al trabajador o asegurado.<br><br>Por los riesgos de trabajo, entendidos como accidentes o enfermedades a que están expuestos con motivo o en ejercicio de su trabajo.  |
| Enfermedad y maternidad                   | Al asegurado y a su familia.<br><br>Por las enfermedades no profesionales y por maternidad.   |
| Invalidez y vida                          | Al asegurado y a su familia.<br><br>Cuando por causa de enfermedad no profesional, se determine el estado de invalidez que le impida trabajar y procurarse la subsistencia de él y su familia.<br><br>En caso de fallecimiento del asegurado garantiza mediante una pensión a su familia un ingreso que les permita sostenerse. |
| Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez | Al asegurado y a su familia.<br><br>Cuando por retiro o cesantía, quede desempleado entre los 60 y 64 años.<br><br>Cuando al cumplir un proceso natural de la existencia, que es la vejez (65 años), pueda contar con un ingreso que le permita vivir dignamente con su familia.  |
| Guarderías y prestaciones sociales        | A la mujer trabajadora y al trabajador viudo o divorciado que conserve la custodia de sus hijos.<br><br>Servicios de guardería durante su jornada de trabajo.<br><br>Prestaciones sociales para fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a elevar la calidad de vida de la población.                 |

#### Fuentes consultadas

- Ruiz Moreno Ángel Guillermo, *Nuevo derecho de la seguridad social*, 14 ed. México, Porrúa, 2015, pp. 36-39
- Comisión Nacional de Derechos Humanos, "México, qué son los derechos humanos", disponible en <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>, (fecha de consulta 24 de noviembre de 2021)
- OIT, Organización Internacional de Trabajo, Adoptado el 28 de junio de 1952, ratificado por México el 12 de octubre de 1951, entró en vigor el 27 de abril de 1955, 31 de diciembre de 1959 publicada en el Diario Oficial de la Federación. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL0\\_CODE:C102](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL0_CODE:C102) (fecha de consulta: 26 de noviembre de 2021).
- Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado, disponible en <https://www.ohchr.org/SP/Issues/RightSocialSecurity/Pages/SocialSecurity.aspx> (fecha de consulta 24 de noviembre de 2021)
- VALLS, Ramón (2009). La dignidad humana. En CASADO, María (coord.). Sobre la dignidad y los principios (pp. 72). Análisis de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos, UNESCO. Madrid: Civitas.
- Mendizábal Bermúdez Gabriela, *La seguridad Social en México*, Editorial Porrúa, México 2007. pp. 35-36

# Aspectos por resolver derivados de la reforma a la subcontratación laboral



**C.P.C. CRISPÍN GARCÍA VIVEROS**

Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS) del IMCP  
crispingarcia@garciaviveros.com

## Síntesis

Analizaremos los aspectos que a la fecha se derivan de la aplicación de la reforma a la subcontratación laboral que se han evidenciado en diferentes puntos que deben cumplirse; ocasionados por la insuficiencia o imprecisión de la norma, otros por la forma en que la autoridad lo lleva a la práctica y también por la manera en que fueron instrumentados; por lo tanto, se requiere conocerlos para encontrar la solución que permita un correcto apego a las disposiciones, o bien la necesidad de complementar las correspondientes normas.

**E**l decreto dado a conocer el 23 de abril de 2021 que incidió en la reforma de ocho leyes, ha generado entre otras reacciones, la calificación de una inadecuada técnica legislativa, que llevará a plantear en los tribunales los diferendos, hasta tener un marco jurídico al que nos debemos ceñir, una vez aclarados los aspectos que se ventilen, que en la práctica tiene una incidencia genérica, ya que quienes utilizan servicios u obras especializadas, podemos decir que tiene una aplicación universal y, por lo tanto, es posible pensar que serán pocas empresas a las cuales no afecte la reforma en comentario.

Habiendo transcurrido un poco más de seis meses de su vigencia en cuanto a su primera etapa y dos en la parte fiscal, se ha transitado en las diversas facetas que la integran, quedando pendiente su aplicación en el sector público.

De este tránsito es que planteo los aspectos que, de acuerdo con la experiencia vivida en su aplicación, resulta necesario que se resuelvan, y permitan una mayor eficiencia, pero también un marco legal cierto, para lo cual señalo lo siguiente, dando prioridad a lo que en mi opinión requiere atención en el corto plazo.

## Opinión de cumplimiento positivo en el INFONAVIT

No debe sorprender el hecho de que, en el proceso inicial, que tiene como finalidad obtener el registro que se previene en las disposiciones legales como condicionante para prestar servicios o ejecutar obras, ambos especializados, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que se conoce como REPSE, involucra el contar con esa opinión, por lo que un primer ajuste fue permitir que aun cuando no fuese positiva, se extienda el correspondiente registro condicionado a su revisión ante el Instituto señalado, lo cual no es la solución, en tanto el Instituto mencionado no cumpla con la obligación de notificar a los patrones, las diferencias que resultan de comparar el pago de las aportaciones de vivienda y las amortizaciones de créditos otorgados a los trabajadores, utilizando el Sistema Único de Autodeterminación (SUA) con la emisión derivada de la presentación de avisos afiliatorios por parte de dichos patrones.

Lo anterior no obstante que, desde su incorporación formal a la mecánica de obtener una opinión de cumplimiento, que conocimos a través de publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 28 de junio de 2017, que contiene las "reglas para la obtención de la constancia de situación fiscal en materia de aportaciones patronales y entero de descuentos", que en su segunda regla señala que el INFONAVIT a fin de emitir la constancia de situación fiscal, revisará que la: "fracción II, de la existencia de créditos fiscales firmes determinados, entendiéndose por crédito fiscal las aportaciones, los descuentos, su actualización, los recargos y las multas impuestas en los términos de su ley", la cual no respeta la "práctica" que sigue este, al canalizar mediante las "Aclaraciones patronales que es un servicio que el INFONAVIT puso a disposición de los patrones mediante el Portal Empresarial para presentar aclaraciones por internet", lo cual violenta las disposiciones que deben observarse para que un crédito fiscal tenga la calidad de "firme".

Para precisar lo anterior, se detalla lo que el SAT en sus criterios normativos ha dado a conocer al respecto: 1/CFF/N Crédito fiscal. Es firme cuando han transcurrido los términos legales para su impugnación, exista desistimiento a este o su resolución ya no admita medio de defensa alguno. Atendiendo a los efectos previstos en diversos artículos del CFF, un crédito fiscal es firme cuando este ha sido consentido por los particulares, al no haberse impugnado dentro de los plazos legales para ello; cuando, habiendo sido impugnado, los particulares se desistan del medio de defensa respectivo, o cuando en el medio de defensa se emita resolución que confirme la validez del acto impugnado, deseche o sobresea el recurso o juicio, y esta no admita otro medio de

defensa o recurso procesal o, admitiéndolos, los mismos no se hayan promovido dentro de los plazos legales.

En conclusión, podemos decir que mientras el INFONAVIT no se ocupe de notificar formalmente las diferencias que se comentan, ese Instituto va incorporando a su portal empresarial, créditos que no son "firmes" y, por lo tanto, con la reforma a la subcontratación laboral es impostergable que este procedimiento se cumpla estrictamente, lo cual permitirá que, al ser notificados formalmente los créditos por cobrar a los patrones, seguramente habrán de atender su adecuado trámite con lo que se logrará la regularización de ese tipo de opiniones.

Por lo que debemos señalar que para evitar lo que se comenta, mientras no se modifique la señalada "práctica", los patrones pueden pagar las aportaciones de vivienda y las amortizaciones de créditos concedidas a los trabajadores con la emisión que reciba por parte del INFONAVIT, y reclamar las diferencias existentes por el procedimiento de lo pagado sin justificación legal, lo cual no tiene apego a las disposiciones legales e igualmente incrementa los procesos administrativos correspondientes, por lo que resulta indispensable que el INFONAVIT modifique lo que hemos denominado como "práctica" y en su lugar atienda su obligación como autoridad fiscal autónoma.

## Quiénes son los que prestan servicios o ejecutan obras especializadas y están obligados a cumplir con el decreto

La reforma en comentario precisa en el primer párrafo del artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) lo que se prohíbe, es decir, contratar un servicio que solo comprenda la mano de obra; a su vez, en el siguiente artículo se señala que está permitido, "subcontratar" servicios o ejecución de obras especializadas, siempre y cuando estos no formen parte del objeto social de la actividad económica preponderante de quien los contrata y condicionado a que el contratista cuente con el registro ante la STPS conocido como REPSE.

Esta definición se complementó con lo dispuesto por el acuerdo dado a conocer por la STPS el 24 de mayo de 2021, que atiende lo previsto en el artículo 15 de la LFT y que es lo que ha dado lugar a la duda respecto a quiénes pueden prestar o ejecutar lo señalado, ya que en su artículo primero, incorporó a la definición de la ley el concepto: "y que para ello proporcionen o pongan a disposición trabajadores propios en beneficio de otra para ejecutar los servicios o realizar las obras especializadas en los términos a que se refieren los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo".

## El decreto del 23 de abril de 2021 **incidió en la reforma de ocho leyes**, lo que ha generado, entre otras reacciones, la calificación de una inadecuada técnica legislativa

La adición resultó desafortunada, sobre todo cuando se consulta el texto del artículo 12 antes señalado, que contiene la prohibición y encontramos que esto es "cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra".

En consecuencia, hay quienes opinan que el contratista (el que presta el servicio o ejecuta la obra) no se ubica en lo previsto por el decreto en comentario, puesto que no proporciona o pone a disposición en beneficio del contratante; y, por otra parte, están los que concluyen que la figura anterior, la prohibida, se constreñía solo a la mano de obra y la que ahora está permitida se refiere a un servicio integral, es decir, considerando los materiales, equipo, experiencia, etc., para hacerlo, lo cual es indudable que no está claramente señalado.

Ahora bien, en los primeros meses de vida de la reforma en comento, hubo una gran discusión para tratar de aclarar esto, y quien representaba la STPS, de manera verbal, emitió diversos comentarios, no siempre consistentes, y fue en los últimos días de agosto que de manera sorpresiva se dio a conocer en el minisito del REPSE la guía para cumplir con las obligaciones en materia de registro en el REPSE, la cual indudablemente que no es vinculatoria, pero lo más grave es que no es clara, al pretender explicar lo que debemos entender por "proporcionar o poner a disposición trabajadores propios en beneficio de un tercero", limitándolo a un criterio que se ha denominado como "territorial", puesto que el elemento a considerar es el lugar en donde se prestan los servicios.

Lo anterior ha dado lugar a que asesores de diversas especialidades recomienden la no procedencia de

lo previsto en el decreto que se comenta en la prestación de servicios o ejecución de obras, pero a mi juicio, omitiendo complementar su opinión, con la estrategia que debe seguirse para lograr que desde un punto de vista legal se alcance a obtener una resolución que soporte el punto de vista expresado, lo que resulta riesgoso ante las consecuencias que contempla señalado decreto en el caso de que las autoridades fiscales y laboral pudieran considerar que se está prestando el servicio se define en el artículo 13 de la LFT sin cumplir los requisitos haciéndose acreedor a las sanciones previstas, por lo que quienes aplican esta posición deben considerar la contingencia y, por lo tanto, contemplar una estrategia integral respecto de lo dispuesto por la reforma en comento, hasta en tanto se logre una precisión ya sea de la autoridad o bien de los tribunales.

### Todos los servicios que se contratan corresponden a subcontratación laboral

Igualmente, como resultado del decreto, materia de estos comentarios, se observa una acción simple por parte de quienes contratan servicios u ordenan la ejecución de obras, básicamente originada por la consecuencia de tipo fiscal (la no deducibilidad de la erogación) cuando no se atienden las disposiciones que comprende ese decreto, al considerar que se resuelve solicitando al contratista que cuente con el REPSE, sin analizar el efecto de ello, ya que como está normado, se asume una responsabilidad solidaria, tanto laboral como fiscal que está fuera de su alcance evitarla, por lo que no basta con que el contratado cuente con el registro indicado, sino que este tenga la capacidad laboral, fiscal y administrativa para soportar lo que

involucra este tipo de servicios, puesto que el creador de la norma previo una supervisión cruzada entre los actores que participan en las operaciones que se vinculan en estos servicios que además genera consecuencias para las partes que se involucran en este tipo de operaciones.

Por lo tanto, no basta con solicitar un requisito, sino que ahora quien contrate deberá tener en su proceso inherente la capacidad para evaluar al contratista como un ente que puede responder de sus obligaciones como proveedor de una subcontratación laboral por las consecuencias que genera su incumplimiento, además de prever cómo resolver la sustitución del mismo al existir la posibilidad de que quede impedido de prestar el servicio, por lo que se recomienda considerar este aspecto en los mecanismos de selección de proveedores o inclusive la posibilidad de incorporar a sus procesos operativos servicios que se cubran con personal propio, en lugar de la subcontratación que se comenta, puesto que el contar con el registro REPSE no tiene la cobertura de los efectos comentados.

### Diversos tópicos

En atención al espacio disponible para desarrollar los comentarios, solo se hará el planteamiento de otros aspectos que también son preocupantes y que deben ser resueltos, tales como:

- > Por lo que hace al REPSE, no queda un registro de la información que se incorpora al aplicativo y, por lo tanto, se carece de elementos para acreditar o pedir los ajustes necesarios.
- > No se previene cómo se puede cambiar una actividad registrada.
- > Poco se señala cómo puede adicionarse una nueva actividad sin necesidad de cubrir todo el proceso de registro.
- > No se previene cómo darse de baja del registro.
- > Se contempla la facultad de cancelar el registro ante el incumplimiento, señalando las causales, pero no el procedimiento a seguir que conceda el derecho de audiencia al patrón involucrado ni tampoco señalar la posibilidad o bien el mecanismo para obtener nuevamente el mencionado registro.

En cuanto a las informativas, resultó algo no esperado el criterio de tener que informar cuando no hay operaciones, lo cual no tiene fundamento legal; el hecho de que cada institución (IMSS e INFONAVIT) tengan mecanismos específicos para informar, cuando que, por simplificación, podría ser uno solo, ya que la información, previo consenso de esas instituciones, pudiera ser la misma; el registro de la información que se comparte con esos institutos, debería quedar disponible para los patrones, que permita su seguimiento; precisar y ponerse de acuerdo entre esos institutos sobre el último día que legalmente es posible cumplir con la obligación.

Por lo anterior, es importante que las organizaciones empresariales al igual que las de profesionales involucrados con el tema, se ocupen de proponer alternativas de solución a las autoridades involucradas respecto a los temas señalados, que seguramente no son los únicos y alcanzar acuerdos en beneficio de los patrones que tienen que cumplir con el decreto que se comenta. ☞

# El costo laboral



C.P. y PCFI FIDEL SERRANO RODULFO  
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de  
Seguridad Social (CROSS) del IMCP  
fidels@serranocpc.com

## Síntesis

El patrón tiene la obligación de cumplir con las disposiciones laborales y, para ello, deberá identificar el costo que le genera contratar a un trabajador, en donde se pueden determinar diferentes costos, dependiendo de las prestaciones adicionales a las mínimas que establece la ley. Otro tema muy importante que influye en la contratación de los trabajadores es el costo de la seguridad social; este concepto viene a cubrir algunas obligaciones que ha contraído el patrón y que con esto reemplaza el cumplimiento de muchas obligaciones que le impone la ley.

**E**n la actualidad, la protección de las relaciones laborales ha estado a la vista de las diversas autoridades, y hemos tenido en México la influencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Fondo Monetario Internacional (FMI), entre otros organismos internacionales. También estas organizaciones han influido para que los convenios internacionales que México tiene establecidos con otros países le hayan obligado a modificar las legislaciones que le permitan regular las relaciones del trabajo de forma transparente, proteccionista y con mínimos internacionales.

En nuestro país, las relaciones laborales no solo dependen de las regulaciones formales que permiten visualizar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los patrones, también se debe tomar en cuenta la influencia de los agentes económicos que permiten día a día reconocer su efecto en las actividades comerciales y de servicios.

Con base en ello, se debe tener claro qué prestaciones determinan el costo laboral, y que no solo se genera por parte de las disposiciones legales aplicables, también se deberán considerar las reglas de operación que existen en cada actividad económica.

El número de trabajadores que participan en el mercado informal representa un porcentaje importante del motor de la economía de este país y el número de trabajadores que están involucrados en las actividades formales representan una fuerza laboral que contribuye, pero que no es suficiente para mover al país; para muestra, revisemos el siguiente cuadro comparativo:

|   |              |                   |
|---|--------------|-------------------|
| Población en México en 2020                         | 126,014,024  |                   |
| <b>Con información al mes de septiembre de 2021</b> |              |                   |
| Total económicamente activa                         | 58,307,446   |                   |
| Población económicamente activa de 15 años y más    | 58.4%        |                   |
| <u>Ocupada</u>                                      | <u>95.8%</u> | <b>55,870,195</b> |
| Desocupada  | 4.2%         |                   |
| Población económicamente NO activa de 15 años y más | 41.7%        |                   |
| <u>Tasa de desocupación</u>                         | <u>3.9%</u>  |                   |
| Población ocupada en el sector informal             | 28.7%        | <b>16,034,746</b> |
| Población ocupada incorporada al IMSS               |              | <b>20,594,919</b> |
| Población ocupada incorporada al ISSSTE             |              | <b>13,500,000</b> |
| Población ocupada en otros sectores                 |              | 5,740,530         |

- > Como se pueden observar, con la tercera parte de la población se opera la economía del país, bajo el supuesto de que la población económicamente activa que labora en la economía formal e informal, es la que carga con la mayor parte del empuje de la sociedad.
- > De la población económicamente activa, un porcentaje, parte muy importante, forma parte del gobierno en todos sus niveles y de las fuerzas armadas, así como de sectores menos representativos.
- > La población desocupada que forma parte de la población económicamente activa representa varios millones de personas, lo que, al mes de octubre de 2021, según el reporte del INEGI, indica 3.9%.
- > Los trabajadores al servicio del estado están dirigidos a proporcionar servicios en las áreas de educación, salud y seguridad, lo que muestra a dónde se destina la mayoría de los esfuerzos de la fuerza laboral del gobierno.
- > Por último, es importante hacer notar que hoy solo 56 millones de personas –aproximadamente, 45% de la población– tienen acceso a los servicios de seguridad social, con todas sus limitaciones.

Para los patrones que participan en el sector privado, existen una serie de obligaciones a cumplir para con sus trabajadores, y prestaciones que proporcionar, adicionales al salario; de ahí sobresalen, entre otras, las siguientes:

|   |  |
|---|--|
| Ofrecer seguridad en el trabajo.  | Otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.                      |
| Días de descanso obligatorios.  | Habitación para los trabajadores.  |
| Proporcionar servicios médicos.   | Otorgar permisos para participar en organizaciones laborales.                  |
| Vacaciones (días de descanso) con goce de salario.  | Prima vacacional.  |
| Prima por trabajar en domingo.  | Pago adicional por trabajar en días de descanso.                               |
| Pagar gratificación anual (aguinaldo).  | Participar en las utilidades de la empresa.                                    |
| Apoyo para gastos cuando se realice teletrabajo.  | Otorgar servicios de atención psicosocial.                                     |
| Prevenir la discriminación y violencia laboral.   | Pago del salario.  |
| Proporcionar instrumentos para la ejecución del trabajo.  | Contar con instalaciones y asientos suficientes para los trabajadores.         |
| Contar con instalaciones para el personal con capacidades diferentes.   | Contratar trabajadores nacionales con preferencia respecto de los extranjeros. |
| Otorgar prestaciones especiales para trabajadores expatriados.  | Realizar un pago adicional por trabajar en días festivos.                      |
| Prestaciones especiales para los trabajadores que proporcionan sus servicios fuera de su residencia habitual. | Respetar obligadamente las jornadas máximas de trabajo.                        |
| Otorgar permisos para cumplir con obligaciones políticas.   | Permitir al trabajador desempeñar acciones del sindicato.                      |
| Otorgar licencia por maternidad o paternidad.   | Otorgar disfrute de descanso pre y posnatal y por adopción.                    |
| Otorgar servicios de guarderías.  | Prima de antigüedad.   |
| Indemnización por terminación de la relación de trabajo.  | Prestaciones adicionales para trabajadores del hogar.                          |
| Prestación adicional por separación del trabajador por causas de incapacidad no profesional.                  | Permiso especial para las madres trabajadoras durante el periodo de lactancia. |
| Indemnización por trabajar tiempo extraordinario.   | Becar a los trabajadores o sus hijos.  |
| Facilitar el ejercicio de licencias por cuidados de hijos diagnosticados con cáncer.                          | Entre otros.   |

Como se puede observar, para el patrón, el costo de contratar un trabajador tiene varias aristas y, en consecuencia, varios costos que valorar cuando se realiza de manera formal.

La ley laboral y demás disposiciones relacionadas establecen, en términos generales, que un trabajador es aquel que presta servicios personales subordinados a un patrón.

En ese mismo sentido, el patrón es aquel que contrata trabajadores para que le proporcionen un servicio personal subordinado.

Con base en lo anterior, el patrón tiene la obligación de cumplir con sus obligaciones laborales y, para ello, deberá identificar el costo que le genera contratar a un trabajador, con lo cual se pueden determinar diferentes costos, dependiendo de las prestaciones adicionales a las mínimas que establece la ley y por el desarrollo de las actividad

## En nuestro país, las relaciones laborales dependen de las regulaciones formales y asimismo se debe tomar en cuenta la influencia de los agentes económicos

económica propia del patrón; con ello, se precisa lo que realizará el trabajador y el consecuente nacimiento de obligaciones especiales para mantener esta relación laboral cumpliendo sus obligaciones propias; por ejemplo, el trabajo de las mujeres, los menores, los artistas y deportistas, los expatriados, los viajeros, aquellos que están expuestos a tareas peligrosas, los que tienen que realizar jornadas excesivas, los trabajadores en las minas, el campo, el transporte, los buques, los restaurantes, el sector salud, las escuelas, la construcción, que laboran en fin de semana, los trabajadores a domicilio, los que realizan teletrabajo, etc. Como se puede ver, hay una variedad mayúscula que obliga al patrón y al trabajador a identificar las particularidades de su relación laboral que exige a ambos a cumplir con obligaciones generales y otras particulares, así como en el tema de sus derechos.

Otro tema muy importante que influye en la contratación de los trabajadores es el costo de la seguridad social; este concepto viene a cubrir algunas obligaciones que ha contraído el patrón y que este reemplazo de cumplimiento de obligaciones a cambio del pago de una cuota representa para el patrón muchas veces un acto de molestia, pero en retrospectiva le permite cumplir, de manera eficiente, con sus obligaciones, aunque los trabajadores (lamentablemente) no cuentan con coberturas y servicios adecuados a sus necesidades; asimismo, se toma como referencia, la obligación del pago de las cuotas al seguro social, las aportaciones al INFONAVIT, las aportaciones a sistema de ahorro para el retiro, entre otros; para estos casos, es importante identificar que hay elementos significativos que juegan en la determinación de la cuantía y las prestaciones; entre otros podemos identificar, el salario base para el pago de estas contribuciones y/o aportaciones, el riesgo que el trabajador asume cuando realiza la actividad que le es encomendada y que corresponde a la actividad del patrón (por ejemplo, no es lo mismo ser un empleado de oficina, que un trabajador de la industria de

la construcción), la antigüedad del trabajador con el patrón, etcétera.

Las cuotas de seguridad social hoy representan un costo que puede ir desde un mínimo de 20 y hasta 45%, que no necesariamente puede ser el máximo costo, ya que depende de varios factores a considerar.

Si adicionalmente tomamos que, a partir de 2023 se efectuarán incrementos a las cuotas de seguridad social que hoy se tienen establecidas como obligatorias y que su incremento será constante durante los siguientes ocho años; estos incrementos tendrán como base el aumento que tenga la Unidad de Medida y Actualización (UMA) por el efecto de la inflación y que las cuotas de Cesantía y Vejez se estarán aumentando, pudiendo llegar hasta 200% adicional a lo que en 2021 se venía pagando. Como se puede observar, el incremento en el costo de este servicio obligatorio se vendrá experimentando, de tal forma que, para los patrones tendrá un mayor costo de laboral al momento de comparar lo que hoy pagan con lo que estarán pagando en los siguientes años, considerando la composición de su plantilla de trabajadores y el salario que a cada uno de ellos se les retribuye por su trabajo.

En las siguientes tablas, podrán ver también que un elemento representativo del costo laboral para el patrón lo tiene el pago de las cuotas de seguridad social y el pago del impuesto sobre nóminas que se tiene establecido en la mayoría de las entidades del país. Dicho sea de paso, más de 70% de los trabajadores afiliados al Seguro Social tienen ingresos mensuales en promedio de ocho mil pesos, que están dentro del rango del salario mínimo y hasta cinco UMAS; dejando otro 20% entre 6 y 10 UMAS y el otro 10% de 11 UMAS y más (la realidad de la capacidad económica de los trabajadores y las limitaciones en la remuneración de las plantas productivas del país).

Ejemplo del monto de la cuota que se estará incrementando, tomando el valor actual de la UMA y los nuevos porcentajes de aportación por parte de los patrones:

| Cesantía y vejez patronal a partir de 2023 |            |            |             |
|--|------------|------------|-------------|
| Salario base de cotización                 | Cuota 2030 | Cuota 2023 | Base en UMA |
| 1.00 SM*                                   | 3.150%     | 3.150%     | 141.70      |
| 1.01 SM a 1.50 UMA**                       | 4.202%     | 3.281%     | 134.43      |
| 1.51 a 2.00 UMA                            | 6.552%     | 3.575%     | 179.24      |
| 2.01 a 2.50 UMA                            | 7.962%     | 3.751%     | 224.05      |
| 2.51 a 3.00 UMA                            | 8.902%     | 3.869%     | 268.86      |
| 3.01 a 3.50 UMA                            | 9.573%     | 3.953%     | 313.67      |
| 3.51 a 4.00 UMA                            | 10.077%    | 4.016%     | 358.48      |
| 4.01 UMA en adelante                       | 11.875%    | 4.241%     | Más         |

Por lo tanto, a continuación, un par de ejemplos de la determinación del costo laboral para los patrones:

**Caso 1.** Si el patrón contrata a un trabajador con un salario de trescientos pesos diarios y tiene derecho a disfrutar de 10 días de vacaciones y tener las prestaciones mínimas que establece la ley, como una gratificación anual de quince días de salario y una prima vacacional de 25% de su salario de los días de vacaciones, su costo laboral pudiese ser como sigue (57% adicional a su salario):

| Concepto  | Referencia \$   | Porcentaje    |
|---|-----------------|---------------|
| Sueldo  | 300.00          |               |
| Gratificación anual                                 | 4,500.00        | 4.11          |
| Vacaciones  | 3,000.00        | 2.74          |
| Prima Vacacional                                    | 750.00          | 0.68          |
| Días de descanso obligatorio                        | 1,800.00        | 1.64          |
| Séptimo día de descanso con goce de sueldo          | 15,600.00       | 14.25         |
| Reserva por prima de antigüedad                     | 3,600.00        | 3.30          |
| Reserva para indemnización                          | ?               | ?             |
| Participación en las utilidades de la empresa PTU   | ?               | ?             |
| Cuotas de seguridad social e impuesto sobre nóminas | 32,820.00       | 29.97         |
| <b>Costo total diario</b>                           | <b>\$470.08</b> | <b>156.69</b> |

**Caso 2.** Si el patrón contrata a un trabajador con un salario de trescientos pesos diarios y tiene derecho a disfrutar de 10 días de vacaciones y tener mejores prestaciones a las mínimas que establece la ley, como sería una gratificación anual de treinta días de salario y una prima vacacional de 50% del salario de los días de vacaciones, fondo de ahorro al 13% de su salario, ayuda para despensa de quinientos pesos mensuales, su costo laboral pudiese ser como sigue (81% adicional a su salario):

| Concepto  | Referencia \$   | Porcentaje    |
|---|-----------------|---------------|
| Sueldo  | 300.00          |               |
| Gratificación anual                                 | 9,000.00        | 8.22          |
| Vacaciones  | 3,000.00        | 2.74          |
| Prima Vacacional                                    | 1,500.00        | 1.37          |
| Días de descanso obligatorio                        | 1,800.00        | 1.64          |
| Séptimo día de descanso con goce de sueldo          | 15,600.00       | 14.25         |
| Fondo de ahorro                                     | 14,235.00       | 13.00         |
| Ayuda para despensa                                 | 6,000.00        | 5.48          |
| Reserva por prima de antigüedad                     | 3,600.00        | 3.29          |
| Reserva para indemnización                          | ?               | ?             |
| Participación en las utilidades de la empresa PTU   | ?               | ?             |
| Cuotas de seguridad social e impuesto sobre nóminas | 33,732.00       | 30.81         |
| <b>Costo total diario</b>                           | <b>\$542.38</b> | <b>180.79</b> |

### Conclusión

En este análisis, hemos podido ver que el sueldo con que se contrata a un trabajador está muy lejos de lo que le puede costar al patrón, cuando se obliga a pagar las prestaciones adicionales a las que la ley le compromete a cumplir y que aquellos días de descanso que tiene el trabajador con goce de salario, resultan también un costo para el patrón, ya que independientemente de que están incluidos en el pago ordinario de la nómina, la ausencia del trabajador obliga al patrón a tener que cubrir esas jornadas con personal que realice su actividad para cumplir con las tareas para las que fue contratado el empleado. Asimismo, resulta con los costos a futuro que el patrón tendría que erogar por el paso del tiempo y que el trabajador viene acumulando, como es el caso de la prima de antigüedad y en probable caso el pago de una indemnización.

Con las reformas laborales recientes, adicionalmente se ha transparentado el pago de la PTU que representa un costo adicional para algunas empresas y que puede llegar a representar hasta tres veces del sueldo mensual del trabajador.

Hay prestaciones que se otorgan a los trabajadores que, además pueden incrementar el costo de las cuotas de seguridad social y del impuesto sobre nóminas, mismos que dependiendo de algunas particularidades se tienen que adicionar al momento de determinar estos pagos y, por lo mismo, también se incrementa el costo de un trabajador.

Finalmente, es importante hacer notar que hay obligaciones que adquiere el patrón para con sus

trabajadores que no están cuantificados en forma directa, ya que pueden representar desde un permiso con goce de sueldo, la implementación de un procedimiento de operación que tiene un costo, como la contratación de especialistas, para cumplir con las obligaciones y responsabilidades que adquiere el patrón por el simple hecho de contratar trabajadores a su servicio.

Si a lo anterior le adicionamos las responsabilidades solidarias que se adquieren por el aprovechamiento de servicios proporcionados por terceras personas, que no necesariamente son trabajadores del patrón, se deberá estar atento a tener que fiscalizar que el patrón de estos cumpla con sus obligaciones, ya que de lo contrario puede cargar con ese costo laboral.

Asimismo, que consideren que el precio del trabajo formal es muy alto y, por ello, muchos usuarios del servicio de las personas (como trabajadores) optan por el trabajo conocido como informal, provocando con ello, limitar a los trabajadores a contar con el respaldo que les permita tener un mejor futuro y no estar en busca de dádivas mediante el uso de servicios de mala calidad, con riesgos innecesarios y a costa de una aparente mejor remuneración.

Deseo que estos comentarios y reflexiones los lleven a revisar, si hoy son patrones, que estén cumpliendo correctamente con sus obligaciones por haber asumido esa figura y vigilen permanentemente que no caigan en fallas o infracciones que puedan ocasionarles sanciones o los limite en darle continuidad a su negocio en marcha. ☞

# La seguridad social ante la reorganización del trabajo

L.C.P., L.D. y MSS KARLA ARLAÉ ROJAS QUEZADA  
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de  
Seguridad Social (CROSS) del IMCP  
Socia MSN Consultores, S.C.  
karla.rojas@msnconsultores.com

## Síntesis

Las nuevas modalidades de trabajo derivadas de la evolución tecnológica conllevan una reordenación en materia laboral y, por ende, de seguridad social, para lograr que se garanticen los derechos de los empleados y otorgar certeza jurídica a los empleadores. Para lograr esto, será necesario pensar en cambios estructurales en las empresas, en la mentalidad de los trabajadores y reformas legales emitidas por el Estado.

**E**l trabajo es una de las actividades más importantes de la vida humana, pues con ella se logran obtener los elementos básicos para la subsistencia. En México la definición de trabajador es la que se da por una relación obrero-patronal; sin embargo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>1</sup> hay una distinción entre trabajo y empleo, que establece que trabajador es quien tiene una actividad para generar ingresos, mientras que el empleado es quien tiene un contrato con un tercero para proporcionar su servicio a cambio de un ingreso y que, además, pueden darse distintas clasificaciones entre ellos. Cada vez es más común ver autoempleados, trabajadores independientes involucrados en una economía compartida o, incluso, trabajadores digitales que, por la naturaleza de su servicio, nuestra legislación no los contempla con una protección laboral, mucho menos de seguridad social.

Trabajador es quien tiene una actividad para generar ingresos, y empleado es quien tiene un contrato con un tercero para proporcionar su servicio a cambio de un ingreso

El mercado laboral está sufriendo una reestructura derivada de la digitalización robótica y la inteligencia artificial, pero a pesar de los avances tecnológicos, no se ha logrado empatar con avances legislativos que garanticen la protección de las personas ante estas adecuaciones. Actualmente, nos encontramos en la cuarta revolución industrial llamada "industria 4.0", que nos ha llevado a realizar transformaciones en las empresas respecto al uso de tecnología para automatizar procesos; con ello, de forma inherente, se han tenido que modificar las formas de trabajo, tanto en los tipos de habilidades que se requieren como en los puestos que se crean.

El reto empresarial es identificar los cambios que sufrirán al corto y mediano plazo para adaptarse a estas nuevas tecnologías, implementando políticas y protocolos de actuación, sobre todo ante la creación de los nuevos perfiles de puestos, enfocados en habilidades, aptitudes y actitudes según las necesidades futuras. Los trabajos de ocho horas dejarán de existir en las áreas administrativas, convirtiéndose en trabajos a distancia o mediante *freelance* especializado. En las áreas productivas se robotizarán los procesos, por lo que las habilidades requeridas en los trabajadores serán de supervisión de máquinas, calidad de productos o mecánicos auxiliares en la reparación. Esto nos lleva a que, en el futuro cercano, desaparezcan varios puestos que hoy existen en las empresas, por lo que

debemos reforzar, por medio de la capacitación, que los empleados transiten hacia los nuevos puestos.

Los trabajadores tienen el reto de adaptarse a las nuevas necesidades del mercado, haciéndolo mediante la actualización y capacitación para desarrollar nuevas habilidades tecnológicas, de comunicación, inteligencia emocional y otras.

El reto mayor, definitivamente, lo tiene el Estado, ante la creación de políticas públicas de protección, no solo de quienes tienen una relación obrero-patronal, sino de aquellos que son trabajadores sin patrón, pero generadores de ingresos e impuestos. Hoy vemos reformas en las leyes con tendencia a la protección de nuevas modalidades como el teletrabajo; sin embargo, los nuevos modelos de trabajo que se están generando, por ejemplo: *Smart Working*, *Flexi-working*, economías compartidas mediante el uso de plataformas y los que faltan por crearse, vuelven indispensable voltear a ver la Ley Federal del Trabajo (LFT) y Ley del Seguro Social (LSS) para adecuarlas, por medio de trabajos especiales o de reestructurar la forma de ver el trabajo.

Principalmente, debemos partir de que el derecho laboral, al haber nacido desde la injusticia provocada por el abuso de los patrones en los trabajadores derivada de su necesidad de subsistencia se volvió totalmente proteccionista y vinculada directamente a la subordinación, es decir, hacer exactamente lo que se pide, cuando se pide y cómo se pide por el patrón. Con el paso del tiempo, las relaciones de trabajo han cambiado, por lo que, hoy tenemos, que la subordinación **total** como elemento indispensable de la relación obrero-patronal ya no se da en el mismo sentido que cuando se creó la LFT; por ello, será indispensable voltear a ver otras formas de subordinación, es decir, que puede ser parcial, por ejemplo: tenemos a los trabajos en plataformas digitales que al momento en que se conectan, la plataforma les asigna la tarea que deben hacer y bajo cuáles condiciones, pues al no cumplir con ellas, pueden ser acreedores a una sanción. En estos casos se pretende decir que no hay ningún nivel de subordinación, pero no es así. Algunos países como Irlanda manejan una tabla de criterios para establecer, de acuerdo con una puntuación, si se considera empleado o trabajador independiente conforme al nivel de subordinación, que no necesariamente es total.

El impacto que todo esto tiene, con respecto a la seguridad social, es insuficiente para pensar en que se garantice sola y exclusivamente por medio de una relación laboral subordinada, pues al ser considerada como un derecho humano, es no solo un instrumento de protección social, sino también de inclusión social. Es aquí donde debemos enfocarnos en

ampliar los pisos de protección para amortiguar los impactos sociales sobre grupos vulnerables, pero no me refiero solo a temas de género, raza, clase social u otro, sino a quien no tiene una protección otorgada por ley.

Respecto a lo que las instituciones de seguridad social cubren hoy, empezaré comentando el artículo 13 de la LSS que habla sobre los seguros de contratación voluntaria, aunque estos tienen restricciones que no permiten que la seguridad social sea otorgada de manera plena y bajo las mismas condiciones que quien tiene una relación subordinada. También tenemos desde el 1 de enero de 2021 el programa piloto lanzado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para personas trabajadoras independientes, que sustituirá al seguro voluntario de la fracción I del artículo 13 mencionado, pero que su problema es que no todos tendrían acceso, pues limita al tipo de contratantes.

Por otro lado, tenemos el programa piloto para personas trabajadoras del hogar, que a pesar de que ya se reconoce su derecho a la seguridad social, aún no se encuentra en la LSS la modalidad de aseguramiento, sino que se hizo mediante un programa piloto. Por su parte, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) ha dado a conocer nuevas formas de otorgamiento de créditos, por ejemplo, el programa "unamos créditos", que permite que se adquiera una vivienda entre dos o más personas sin importar la relación que tengan entre ellas; otro caso es el programa "INFONAVIT fácil", que le da la oportunidad a quien tiene ahorros en su cuenta individual, para utilizar su crédito junto con un banco, aun cuando no tenga una relación laboral.

Sin duda, esto nos demuestra que se está pugnando por ampliar a la población protegida mediante diversos instrumentos, pero la pregunta es: ¿son suficientes estas condiciones para asegurar la protección de las relaciones de trabajo?, considero que no. Si bien es cierto, que las adecuaciones ayudan a que más personas tengan acceso voluntario, al no tener una relación subordinada, pero la responsabilidad recae en la propia persona. Ahora bien, qué pasará con aquellas personas que sus características laborales no necesariamente tienen una relación binaria patrón-trabajador, aunque sí tienen un nivel de subordinación, y que al no estar regulada de forma correcta la relación laboral dentro de la LFT, como lo fue con el teletrabajo, estos huecos legislativos permiten que se evada la responsabilidad, por ende, ese grupo siga operando sin prestaciones ni seguridad social. Será cada vez más común vivir las consecuencias de esta irregularidad, ya que, día a día nacen más relaciones de trabajo de naturaleza distinta a la subordinación en estricto sentido.

## El trabajo es una de las actividades más importantes de la vida humana, pues con ella se logran obtener los elementos básicos para la subsistencia

Considero que debemos analizar el tema desde la perspectiva de las relaciones de trabajo, sin considerar la subordinación como elemento esencial, entonces debemos pensar en manejar sistemas híbridos de trabajo, jornadas de trabajo flexibles, el pago medido más por productividad y resultados que por cuotas fijas, la libre elección de lugar de trabajo. Sabemos que con el teletrabajo hemos logrado un avance en este aspecto, sin embargo, trasladarlo a todo tipo de relaciones laborales en las cuales sea posible aplicar estas modificaciones se vuelve indispensable ante un mundo globalizado, digital y lleno de cambios. Establecer regulaciones claras sobre medidores de tiempos, productividad, desempeño y sujeción de actividades es lo que lo hace complejo, mas no imposible, sería aprovechar la propia tecnología para lograrlo.

Por consiguiente, al hablar de un trabajo decente o trabajo digno, de acuerdo con los estándares de la OIT, este concepto debería abarcar aquel que permita dignificar el desarrollo personal, económico y social de una persona, sin que sea importante si es subordinado o no.<sup>2</sup> Algunos cambios que tenemos que visualizar a futuro, derivados de estas reflexiones y que pongo sobre la mesa, son:

- > Tipos de contratos que prevean contrataciones de subordinación parcial, analizando aspectos como: de quién son los materiales,

quién corre riesgos financieros, cómo se involucran en la programación del trabajo, libertad de realización de trabajo, disposición del tiempo, fijación de precios, entre otros, que sirvan para determinar el nivel de subordinación aplicable y también identificar el nivel de responsabilidad adquirida por las partes. Así que se debe cambiar la óptica de subordinación, por una versión actualizada de prestación de servicios híbrida que contiene independencia y subordinación.

- > Normas adecuadas a los nuevos riesgos de trabajo, que no necesariamente son medidos desde la perspectiva de lugar y horarios fijos. Además, se debe considerar que nacerán nuevos factores de riesgo que, por cierto, algunos ya los estamos identificando, como son los factores de riesgo psicosocial, que derivan de un desequilibrio entre la productividad del trabajador y su estabilidad emocional.
- > Regular los pagos variables de forma adecuada basándonos en la productividad y no en horarios de trabajo. Sabemos que la LFT prevé pagos por destajos, comisiones u otra unidad de pago, pero existen huecos legales que se deben cubrir, por ejemplo: se deben establecer los parámetros sobre los cuales se debe medir el desempeño y la productividad, sin que el tiempo en que se ejecute o el lugar de trabajo sea una limitante, a menos que rebase un límite máximo de horas por semana. Con esto, el trabajador podría disponer del horario que más le convenga para tener una mejor calidad de vida personal, obviamente permitiéndole que demuestre su responsabilidad ante el desarrollo de objetivos claros y medibles.

A pesar de que la digitalización, la robótica, la inteligencia artificial y, en general, la tecnología que se han apoderado de las actividades diarias de las personas, sobre todo de las empresas, nos damos cuenta de que los derechos, obligaciones, tipos de contratos, requisitos, prestaciones y otros temas establecidos en la LFT vigente no están adecuados a ello, dejando desprotegidos a los trabajadores, pero también sin poder hablar de certeza jurídica para los patrones.

Podemos identificar una necesidad imperante de contar con un marco jurídico normativo que reconozca los cambios derivados de las tecnologías y que mediante una regulación adecuada proteja a los trabajadores ante un panorama que muestra que los conceptos actuales son insuficientes, esto sin considerar que dentro de los cambios, viene una oleada de migración laboral a distancia, que no solo es inquietante en nuestro país, pues cada vez será más fácil laborar para empresas en otros países, por lo tanto, la preocupación de que esto pase y no existan marcos regulatorios claros es tema que le atañe a la OIT.

Estamos a punto de entrar a la quinta revolución industrial y aún no estamos listos para sobrepasar la cuarta; por ello, los invito a que dejemos de esperar a que existan afectaciones para hacer estrategias correctivas y empecemos a ser preventivos, no esperemos a que llegue una reforma para implementar cambios. Si queremos que nuestra empresa esté a la vanguardia, debemos estar siempre un paso adelante. 📍

1 OIT, Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.htm>

2 OIT, ¿Qué es el trabajo decente?, recuperado de: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

## El dolo como elemento constitutivo del delito en la subcontratación de personal



**C.P.C. v L.D. FRANCISCO TEODORO TORRES JUÁREZ**  
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS) del IMCP  
ftorres@torresjuarez.com.mx

### Síntesis

En materia de seguridad social, la simulación en la subcontratación laboral trajo consigo la disminución en el pago de cuotas obrero-patronales al Seguro Social y de aportaciones al INFONAVIT en perjuicio de los trabajadores y de los organismos encargados de verificar su cumplimiento. Respecto de la simulación de la subcontratación de personal, no se trata en sí misma de un delito nuevo, sino en específico, de una nueva conducta calificada que incrementa la pena del delito de defraudación fiscal.

### La reforma a la subcontratación laboral

Como es ampliamente conocido, el 23 de abril de 2021 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el decreto por el que se reforma adicional y derogan 8 ordenamientos jurídicos, con la finalidad de prohibir la subcontratación de personal; dentro de los ordenamientos reformados se destacan:

- > Ley Federal del Trabajo (LFT).
- > Ley del Seguro Social (LSS).
- > Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).
- > Código Fiscal de la Federación (CFF).
- > Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).
- > Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA).

La reforma señalada causó y sigue causando diversas discusiones entre los especialistas de la materia, respecto a su contenido, importancia y trascendencia; sin embargo, en este artículo analizaremos algunos aspectos penales de esta reforma relacionados con el dolo.

La reforma del 23 de abril de 2021 causó y sigue **causando diversas discusiones entre los especialistas de la materia**, respecto a su contenido, importancia y trascendencia

### La simulación parte de la exposición de motivos de la reforma

Como parte de la exposición de motivos en que se sustenta la iniciativa del 12 de noviembre de 2020, presentada por el Ejecutivo, se señaló la existencia de la simulación en los términos siguientes: que tal como quedó regulada la subcontratación, de la reforma a la legislación laboral de fecha 30 de noviembre de 2012, no estuvo exenta de prácticas de simulación en perjuicio de los trabajadores, disminuyendo sus derechos laborales relacionados con su antigüedad, estabilidad laboral, pago del reparto de utilidades y el derecho de acceso a la vivienda.

En materia de seguridad social, la simulación en la subcontratación laboral trajo consigo la disminución en el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al INFONAVIT en perjuicio de los trabajadores y de estos organismos.

En materia de ISR e IVA, la simulación de la subcontratación laboral, trajo como consecuencia (según lo señalado en la iniciativa) la disminución en el pago del ISR y la omisión en el pago del IVA; es decir, uno de los aspectos primordiales que sustentan la reforma, según la iniciativa comentada es que, se simulaba la subcontratación laboral, tanto para disminuir los derechos laborales de los trabajadores, como para omitir el pago de contribuciones; por ello, se propone prohibirla y sustituirla con la prestación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas con ciertos candados para que no se comenten las conductas indebidas señaladas.

### La simulación de la subcontratación laboral ¿es un delito independiente al delito de defraudación fiscal?

La respuesta es no; pero ¿por qué se tiene que dar respuesta a dicho cuestionamiento? He tenido la oportunidad de escuchar en diversos foros, referirse al delito de simulación de subcontratación laboral, como si se tratara de un delito independiente al delito de defraudación fiscal; lo anterior, por supuesto, no creo que se haga de manera deliberada, sino más bien, porque es más fácil de entender que, con la reforma a la subcontratación, pues ya existe una conducta delictiva por realizar la subcontratación prohibida; sin embargo, se podría confundir a los asistentes a dichos foros, el pensar que se trata de un delito diverso al de defraudación fiscal; es por ello que, considero necesario precisar y aclarar que la adición del inciso

i) que se realiza al artículo 108 del CFF, respecto de la simulación de la subcontratación de personal, no se trata en sí misma de un delito nuevo, sino en específico, de una nueva conducta calificada que incrementa la pena del delito de defraudación fiscal.

### Análisis de dolo como elemento de la tipicidad del delito de defraudación fiscal

Aclaración: no es motivo del presente artículo realizar un análisis de todos los elementos del tipo penal ni determinar cuántos elementos son, según su estructura, de acuerdo con las teorías del delito existentes<sup>1</sup> sobre el tema; tampoco se pretende analizar los tipos de dolo que existen (dolo directo, indirecto, eventual o indeterminado). Sería muy difícil desarrollar en un solo artículo temas tan extensos para su análisis. Me limitaré a analizar el dolo en su aspecto general, como elemento subjetivo del delito de defraudación Fiscal.

¿Qué es el dolo?:<sup>2</sup> el dolo es definido como la conciencia y voluntad de un determinado sujeto de querer realizar un hecho típico descrito en la ley como delito.

En consecuencia, el dolo consta de dos elementos:

1. La conciencia de saber que lo que se hace es contrario a la ley.
2. La voluntad de hacerlo, aún a sabiendas de que es contrario al derecho.

Una vez delimitado lo que se entiende por dolo, pasamos a analizar, por qué el dolo es un presupuesto necesario del delito de defraudación fiscal. De la redacción sobre este delito, el CFF,<sup>3</sup> determina lo siguiente:

Código Fiscal de la Federación (artículo 108, séptimo párrafo, inciso i), y octavo párrafo):

**Artículo 108.-** Comete el delito de defraudación fiscal **quien, con uso de engaños o aprovechamiento de errores**, omita total o parcialmente el pago de alguna contribución u obtenga un beneficio indebido con perjuicio del fisco federal.

[...]

El delito de defraudación fiscal y los previstos en el artículo 109 de este Código, **serán calificados** cuando se originen por:

- i) **Utilizar esquemas simulados de prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas**, descritas en el artículo 15-D, penúltimo párrafo, de este Código, o realizar la subcontratación de personal a que se refiere el primer y segundo párrafos de dicho artículo.

El dolo implica la conciencia de saber que lo que se hace es contrario a la ley y la voluntad de hacerlo, aún a sabiendas de que es contrario al derecho

Cuando los delitos sean calificados, la pena que corresponda se aumentará en una mitad.

[...]

Como se desprende del contenido de la norma, se determina como presupuesto necesario, **el uso engaños o aprovechamiento de errores**, para omitir el pago de alguna contribución; por su parte, la conducta calificada señala el término simulación de prestación de servicios... el término simulación, es una especie de engaño, ya que la simulación se define<sup>4</sup> como un acto que las partes confiesan o declarar falsamente sobre lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas; por lo tanto, la simulación y el engaño son sinónimos. Ahora bien, para engañar y omitir el pago de contribuciones quien ejerce la conducta delictiva no solo debe saber que la conducta está prohibida, sino también que, a sabiendas de tal circunstancia, es su voluntad desplegar dicha conducta prohibida.

En consecuencia, ante una acusación dentro de un proceso penal por defraudación fiscal con la conducta calificada de simulación de la subcontratación laboral, el Ministerio Público Federal tiene que demostrar que hubo engaño o simulación, es decir, que se desplegó una conducta o una acción dolosa por el sujeto activo, de manera deliberada, para omitir el pago de las contribuciones.

### Análisis de la calificativa referente a la simulación de la subcontratación laboral

Ahora bien, qué papel juega la calificativa en la defraudación fiscal. La calificativa en el delito en estudio incrementa la pena. Si en el delito de defraudación fiscal, se establece la pena de prisión que, dependiendo del monto de lo defraudado y según las diferentes fracciones del cuarto párrafo del artículo 108, se determina la imposición de una pena de dos a nueve años de prisión; en caso de que se configure la calificativa, la pena que corresponda se aumentará en una mitad.

Las conductas que configuran las calificativa, según el contenido del artículo 108 del CFF, nos remite a los tres primeros párrafos del artículo 15-D de este Código, donde se señala lo siguiente:

Código Fiscal de la Federación (artículo 15 D, primero, segundo y penúltimo párrafos):

Artículo 15-D. No tendrán efectos fiscales de deducción o acreditamiento, los pagos o contraprestaciones realizados por concepto de subcontratación de personal para desempeñar actividades relacionadas tanto con el objeto social como con la actividad económica preponderante del contratante.

Tampoco se darán efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los servicios en los que se proporcione o ponga personal a disposición del contratante, cuando se actualice cualquiera de los siguientes supuestos:

- I. Cuando los trabajadores que el contratista proporcione o ponga a disposición del contratante, originalmente hayan sido trabajadores de este último y hubieren sido transferidos al contratista, mediante cualquier figura jurídica, y
- II. Cuando los trabajadores que provea o ponga a disposición el contratista abarquen las actividades preponderantes del contratante.

Para los efectos del primer párrafo de este artículo, se podrán dar efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los pagos o contraprestaciones por subcontratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas, que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, siempre que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y se cumplan con los demás requisitos establecidos para tal efecto en la Ley del Impuesto sobre la Renta y en la Ley del Impuesto al Valor Agregado, respectivamente.<sup>5</sup>

Luego entonces, después de analizar, tanto la defraudación fiscal como su calificativa, ¿en qué

consiste específicamente el dolo? La conducta dolosa derivado de los siguientes supuestos de simulación:

- a) Se den efectos fiscales de deducción y acreditamiento por concepto de subcontratación de personal, **simulando** que dicha subcontratación de personal NO está relacionada con el objeto social, ni con la actividad económica preponderante del contratante.
- b) Cuando **se simule** a través de cualquier acto que los trabajadores que el contratista proporcione o ponga a disposición del contratante, NO fueron originalmente trabajadores de este último, cuando si lo fueron y hubieren sido transferidos al contratista, mediante cualquier figura jurídica, y
- c) Cuando se den efectos fiscales a los comprobantes fiscales **simulando** que, el contratista cuenta con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, y que se cumplen con los requisitos establecidos de deducibilidad para la subcontratación de Ley del Impuesto sobre la Renta y con los requisitos de acreditamiento relativos a la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

### Conclusión

Las tres conductas calificadas son independientes; por lo tanto, operan de manera independiente para la persecución del delito de subcontratación de personal.

El engaño o la simulación como elemento subjetivo de la tipicidad; es decir, el dolo es un requisito indispensable que necesita ser demostrado<sup>5</sup> por la Fiscalía, para la procedencia del delito.

Probar la conducta dolosa o la simulación en específico, puede convertirse en el talón de Aquiles de la Fiscalía, para demostrar la conducta delictiva.

Hasta este punto llego con mis comentarios, esperando que este pequeño análisis sea de utilidad para quien lea el artículo. ☺

1 Teorías de los Elementos del Delito: heptatómica, exatómica, pentatómica, tetratómica y tritómica.

2 Lectura de apoyo: Derecho Penal, I. Griselda Amuchategui Requena, Ed. Oxford, 2012.

3 Código Fiscal de la Federación, Última Reforma DOF 31-07-2021: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8\\_310721.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_310721.pdf).

4 Artículo 2180. Código Civil Federal: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2\\_110121.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_110121.pdf).

5 Dolo, carga de la prueba de su acreditamiento: 175607. 1a. CVIII/2005. Primera Sala. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, marzo de 2006, Pág. 204.



**LIC. MANUEL JESÚS SAN ROMÁN SOBERANIS**

Gerente Administrativo, Similab  
cp\_sanroman@hotmail.com

**MTRD. ALEX RAMOS SANTIAGO**

Docente Tecnológico Nacional de México campus Cancún  
alex.rs@cancun.tecnm.mx

### Introducción

La sinergia es el factor principal para el desarrollo de la empresa y el flujo de información efectiva, que desempeña un importante papel en estimular el desarrollo de actividades y mejorar la cultura dentro de una organización.

Se entiende por eficacia, la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera y por eficiencia, la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

### Desarrollo

En una organización, la sinergia es de suma importancia para llevar a cabo sus actividades económicas, dado que los recursos son humanos y materiales, por lo que es necesario se proporcione canales precisos para información financiera y de otro tipo y que proporcione métodos para guiar a la empresa a realizar mejoras.

Las empresas son fuente de diversos procesos en los que se generan ideas y se toman decisiones para mantener un equilibrio dentro de la organización, por lo que una iniciativa de participación proactiva y trabajo en equipo tiene como objetivo evitar oportunidades de información inexacta, mejorando así la sinergia.

Los objetivos organizacionales a menudo entran en conflicto, por ejemplo, reducir costos y mejorar la calidad de productos,

mientras aumenta el precio entra en conflicto con la competitividad, generalmente un objetivo interferirá con otro.

Algunas organizaciones clasifican sus metas, cada objetivo apunta en una dirección diferente, el problema es establecer estas metas, las organizaciones colaboran entre sí para evitar conflictos.

Es importante considerar que el trabajo en equipo no es solo un grupo de personas que colaboran en la realización de una serie de tareas para lograr un objetivo común.

### Resultados

Todos los miembros del equipo deben reconocer que tienen objetivos comunes y también particulares que se enlazan a un objetivo general, definirse a sí mismos como miembros del equipo y considerarse como unidades diferentes de otros equipos para así relacionarse (trabajar en sinergia).

Esa es la importancia de priorizar el trabajo en equipo, orientado a la auto-investigación en un tema basado en el conocimiento de las personas, partiendo de la investigación individual y compartida e integrando los diferentes aportes de cada persona.

Una de las características más importantes de la sinergia es la comunicación, que es la base de cualquier equipo de trabajo, porque desencadena por completo las acciones de grupo.

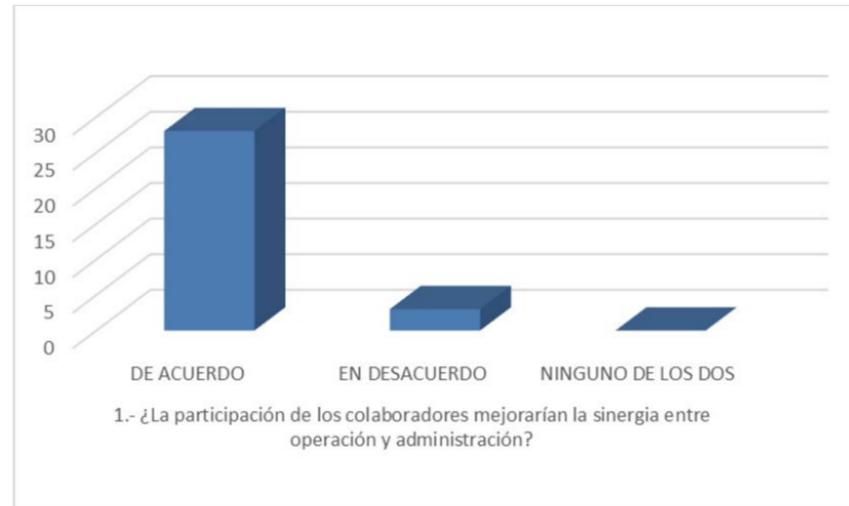
Mediante la comunicación, los miembros pueden intercambiar información para lograr metas, definir estándares, delegar funciones, coordinar el trabajo y resolver problemas, tiene el mayor impacto en las relaciones interpersonales, permitiendo el diálogo, consensos y acuerdos en general.

La comunicación eficiente es el factor de éxito más importante para formar un equipo de trabajo exitoso, con esto se afirma nuevamente la importancia que tiene trabajar en sinergia.

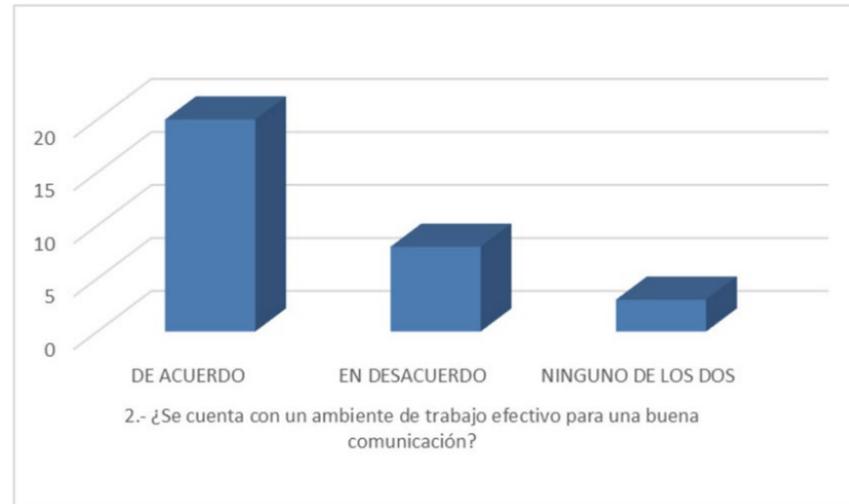
El compromiso es otra de las características de la sinergia, debido a que se relaciona con la responsabilidad de los miembros del equipo para lograr los objetivos propuestos, aunque hayan asumido los sacrificios de las tareas a realizar, esta actitud o valor desencadenará la cooperación necesaria en la planificación de las actividades.

Confianza es el resultado del proceso de cada miembro del equipo, participando y cumpliendo lo prometido; otra característica de la sinergia a resaltar es la confianza, ya que es la base sobre la cual se desarrolla cualquier actividad con los demás integrantes de una organización, esta no disminuye, sino que se consolida cada día, depende de la coherencia entre palabras y acciones, motivando para conseguir cada vez más logros y promover el sentido de pertenencia entre los miembros del equipo, estos deben tener el conocimiento y las habilidades necesarias para desempeñar con éxito sus funciones y realizar la coordinación e interdependencia requeridas; de esta manera también se relaciona con las necesidades de formación, educación y adquisición de habilidades interpersonales, técnicas de resolución de problemas, liderazgo, comunicación, creatividad, gestión de la información, gestión técnica y toma de decisiones.

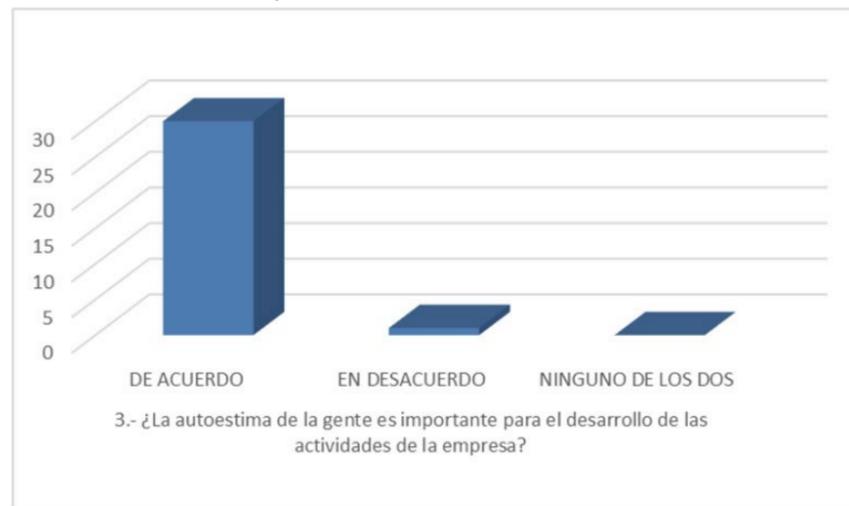
En este trabajo de investigación se aplicaron encuestas al personal de una organización y estos fueron algunos de los resultados de las encuestas:



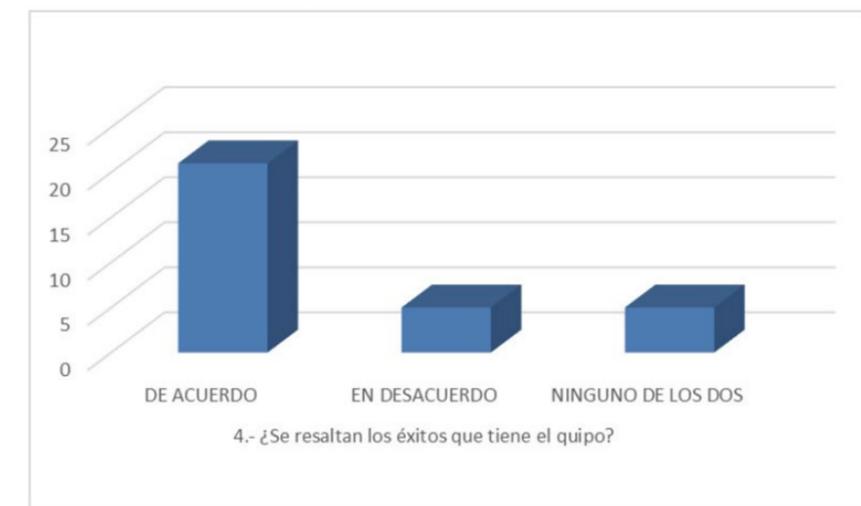
Podemos observar, que los colaboradores están conscientes de la importancia de su papel para poder trabajar en sinergia.



También podemos observar la importancia de trabajar en equipo para que la comunicación no se pierda.



Aquí queda demostrado que el ser humano es susceptible a las emociones y esto puede ser negativo o positivo.



Reconocer el éxito de una persona lo hace sentir especial y sobre todo útil en lo que se desempeña.

### Conclusión

El efecto sinérgico favorece la obtención de información y datos más fiables para la toma de decisiones de la empresa; por lo general, la sinergia se utiliza para definir procesos que están entrelazados, una vez combinados, pueden mejorar y potenciar los resultados esperados.

La sinergia positiva es un resultado que es mayor que la suma de sus partes, dos o más personas interactuando de manera positiva se enriquecen entre sí, lo cual es mayor de lo que se puede lograr trabajando de forma aislada, debido a que una persona puede contagiar el entusiasmo de otra persona, una idea es la fuente de las ideas de otros miembros del equipo, por lo que el resultado puede ser mayor que el del individuo que trabaja solo.

La sinergia negativa significa que, cuando se agrega la energía de diferentes personas al mismo trabajo, algunas personas quieren destacar en lugar de estar de acuerdo con ellos para discutir, pero algunas personas quieren destacarse e imponer sus propias ideas, lo que puede eliminar a otras personas por las críticas, en este caso, el resultado del trabajo en equipo es menor que el obtenido individualmente.

Una organización que logra una correcta sinergia entre los departamentos administrativos y operativos es una empresa que logrará sus objetivos en un menor tiempo y con mejores resultados.

### Bibliografía

- Medrano. (2011). *Sinergia en el ambiente de trabajo*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/13/smm.htm>
- Chiavenato I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. 5ª Ed. McGraw Hill, Colombia.
- Chiavenato I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Ed. McGraw Hill, Quinta Edición, México.
- Barragán F. y María, I. (2014). *Sinergia en planeación y Administración Estratégica Aplicada al Sector Agroindustrial*. Tesis de Maestro en Ciencias en Zootecnia. Buenavista Saltillo Coahuila-México.
- Ritter M. (2012). *Cultura Organizacional*, Primera edición. Buenos Aires. DIRCOM.



### Introducción: México y la globalización

El 18 de mayo de 1994 México se convirtió en el miembro número 25 de la OCDE mediante el "Decreto de promulgación de la Declaración del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos sobre la aceptación de sus obligaciones como miembro de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos", publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de julio del mismo año. Este suceso, junto con la entrada en vigor del otrora Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá el 1 de enero –también de 1994–, abrió al país al fenómeno ya maduro de la globalización.

Bajo el lema principal de este organismo internacional, "Mejores políticas para una vida mejor", se han llevado a cabo varias iniciativas con el fin de aumentar la eficiencia en recaudación de los países miembros, entre las cuales conviene puntualizar dos: el Modelo de Convenio de la OCDE y el combate a la Erosión de la Base Impositiva y Traslado de Beneficios (BEPS, por sus siglas en inglés).<sup>1</sup> En adición a estos esfuerzos, se firmó recientemente un acuerdo mediante el cual las empresas multinacionales (MNE)<sup>2</sup> estarán sujetas a un impuesto mínimo mundial de 15% a partir de 2023.

Dentro de las 15 acciones que ha desarrollado el plan BEPS, México avanzará en 2022 en la implementación de la acción 4: "Limitación de la erosión de la

base imponible por vía de deducciones de intereses y otros gastos financieros", la cual fue publicada el 5 de octubre de 2015. A la fecha, México ha dado pasos significativos cada año mediante modificaciones misceláneas a la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

### Origen de los intereses no deducibles

El 1 de diciembre de 2004 fue publicada en el DOF la fracción XXVI del entonces artículo 32 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, que establece la no deducibilidad de los intereses que deriven de deudas en exceso con partes relacionadas, comúnmente conocido como "capitalización delgada". Con la nueva Ley del ISR, que entró en vigor el 1 de enero de 2014, dicha disposición se encuentra en la fracción XXVII del artículo 28, el cual inicia su redacción de la siguiente manera:

**Artículo 28.-** Para efectos de este título, no serán deducibles:<sup>3</sup>

Y prosigue a la fracción citada:

[...]

XXVII. Los intereses que deriven del monto de las deudas del contribuyente que excedan del triple de su capital contable que provengan de deudas contraídas con partes relacionadas residentes en el extranjero en los términos del artículo 179 de esta Ley.<sup>4</sup>

Desde 2007 fue adicionado un párrafo con el propósito de ofrecer una mejor alternativa para aquellas empresas cuyo principal financiamiento proviene de sus partes relacionadas residentes en el extranjero:

Los contribuyentes podrán optar por considerar como capital contable del ejercicio, para los efectos de determinar el monto en exceso de sus deudas, la cantidad que resulte de sumar los saldos iniciales y finales del ejercicio en cuestión de sus cuentas de capital de aportación, utilidad fiscal neta y utilidad fiscal neta reinvertida y dividir el resultado de esa suma entre dos.<sup>5</sup>

Para entender mejor esta alternativa, se puede definir como Cuenta de Capital de Aportación (CUCA) el capital social multiplicado cada año por la inflación, y la Cuenta de Utilidad Fiscal Neta (CUFIN) como las utilidades fiscales acumuladas multiplicadas por la inflación. Debe mencionarse también la Cuenta de Utilidad Fiscal Neta Reinvertida (CUFINRE), aunque en la actualidad prácticamente está en desuso, ya que son pocas las empresas que aún mantienen dividendos a repartir de los ejercicios 1999 a 2001.

### Capital contable vs. capital fiscal

Al comparar ambas opciones puede vislumbrarse el beneficio de este quinto párrafo añadido en 2007 frente al mecanismo expresado en los párrafos originales del 1 al 4 de la fracción XXVII, del artículo 28 de la Ley de ISR vigente:

Tabla 1. Comparativo entre el mecanismo de capital contable vs. capital fiscal.

| Préstamos que excedan tres veces el capital contable (párrafos 1 al 4 de la fracción XXVII del artículo 28 de la Ley ISR 2014 - 2021) | Préstamos que excedan tres veces el capital fiscal (párrafo 5 de la fracción XXVII del artículo 28 de la Ley ISR 2014 - 2021) |
|---|---|
| 1. Análisis del capital contable:   | 1. Análisis de CUCA + CUFIN+CUFINRE   |
| a. Promedio del capital social al 31-12-2021: \$281,441,100.00  | A. CUCA estimada al 31-12-2021: \$302,092,025.00  |
| b. Pérdidas acumuladas estimadas al 31-12-2021: \$178,601,835.00  | B. CUFIN estimada al 31-12-2021: -\$1,209,020.00  |
| d. Capital contable estimado al 31-12-2021 (a+b): \$102,839,265.00  | C. CUFINRE estimada: \$0.00   |
| e. Tres veces el capital contable, estimado al 31-12-2021 (3d): \$308,517,795.00  | D. CUCA + CUFIN + CUFINRE promedio estimada al 31-12-2021 (A+B+C): \$300,883,005.00   |
| 2. Deudas que generan intereses con partes relacionadas residentes en el extranjero:  | E. Tres veces el "capital fiscal" estimado al 31-12-2021 (3D): \$902,649,015.00   |
| f. Promedio estimado al 31-12-2021: \$166,014,307.00  | 2. Deudas que generan intereses con partes relacionadas residentes en el extranjero:  |
| 3. Deudas que generan intereses con otras partes no relacionadas o residentes en territorio nacional:                                 | F. Promedio estimado al 31-12-2021: \$166,014,307.00  |
| g. Promedio estimado al 31-12-2021: \$188,070,187.00  | 3. Deudas que generan intereses con otras partes no relacionadas o residentes en territorio nacional:                         |
| 4. Cálculo del factor de deducibilidad:   | G. Promedio estimado al 31-12-2021: \$188,070,187.00  |
| h. Suma total de las deudas que generan intereses (f+g): \$354,084,495.00   | 4. Cálculo del factor de deducibilidad:   |
| Tres veces el capital contable (e): \$308,517,795.  | H. Suma total de las deudas que generan intereses (F+G): \$354,084,495.00   |
| i. Deudas en exceso (h-e): \$45,566,699.00 > sí excede.   | I. Deudas en exceso (H-E): -\$548,414,520.00 < no excede.   |

|  |  |
|--|--|
| 5. Proporción de partes relacionadas residentes en el extranjero (i/f) <sup>6</sup> :<br>j. Factor = 27.44%  | 5. Proporción de partes relacionadas residentes en el extranjero (I/F) <sup>7</sup> :<br>J. Factor = 0% (no existe exceso en deudas)   |
| 6. Intereses no deducibles (incluyendo la pérdida cambiaria <sup>8</sup> ):<br>k. Intereses pagados a partes relacionadas residentes en el extranjero: \$22,338,974.00<br>l. Pérdida cambiaria derivada de créditos con partes relacionadas residentes en el extranjero: \$33,196,040.00<br>m. Total de intereses para efectos fiscales: \$55'535,014.00 | 6. Intereses no deducibles (incluyendo la pérdida cambiaria <sup>9</sup> ):<br>K. Intereses pagados a partes relacionadas residentes en el extranjero: \$22,338,974.00<br>L. Pérdida cambiaria derivada de créditos con partes relacionadas residentes en el extranjero: \$33,196,040.00<br>M. Total de intereses para efectos fiscales: \$55'535,014.00 |
| 7. Efecto impositivo:<br>n. Intereses no deducibles (j*m): \$15,238,807.84<br>o. Tasa del ISR: 30%.<br>p. ISR a pagar/diferir (n*o): \$4,571,642.35  | 7. Efecto impositivo:<br>N. Intereses no deducibles (J*N): \$0.00<br>O. Tasa del ISR: 30%.<br>P. ISR a pagar/diferir (N*O): \$0.00   |

Fuente: Elaboración propia.

### Pérdidas fiscales como interés

Antes de ahondar en el cambio aprobado para 2022, conviene puntualizar dos conceptos más. El primero es el concepto de "interés" para efectos fiscales, el cual se aclara perfectamente en el artículo 8 de la LISR (con ligeras modificaciones para 2022):

Artículo 8.- Se dará el tratamiento que esta Ley establece para los intereses, a las ganancias o pérdidas cambiarias, devengadas por la fluctuación de la moneda extranjera, incluyendo las correspondientes al principal y al interés mismo.<sup>10</sup>

Es un hecho que, para muchas empresas con fuertes financiamientos en moneda extranjera, el golpe más fuerte a la deducibilidad no es tanto en los intereses –ya que normalmente se pactan a la tasa LIBOR (promedio 2021: 0.075%) o la que publica la FED<sup>11</sup> (actualmente en 0.25%)–, sino en la pérdida cambiaria que sufre el peso mexicano frente a otras monedas como el dólar, el euro, el yen, etc. En el ejemplo anterior se observa prácticamente una proporción de 1.5 a 1 entre la pérdida cambiaria derivada de los préstamos y los intereses devengados de esos mismos préstamos. De 2003 a la fecha, la moneda mexicana ha perdido 80% de su valor frente al dólar, 74% ante el euro y el yen, 135% frente al yuan, y 46% ante la libra esterlina.

En la siguiente edición, continuaremos con la segunda parte y conclusión de este artículo.

<sup>1</sup> Del inglés Base Erosion and Profit Shifting.

<sup>2</sup> MNE, proviene del inglés Multi-National Entities.

<sup>3</sup> Artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

<sup>4</sup> Fracción XXVII del artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

<sup>5</sup> Párrafo 5 de la fracción XXVII del artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, en vigor a partir del año 2007.

<sup>6</sup> Existe la interpretación de considerar la proporción como (i/h) debido confusión con la expresión "saldo promedio anual de todas las deudas del contribuyente" en el párrafo 2 de la fracción XXVII del

artículo 28 de la Ley del ISR. Sin embargo, en el párrafo 3 el factor se refiere sólo a deudas con partes relacionadas residentes en el extranjero.

<sup>7</sup> Idem.

<sup>8</sup> Según el Artículo 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, la pérdida cambiaria se considera interés, para efectos fiscales.

<sup>9</sup> Idem.

<sup>10</sup> Artículo 8 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta

<sup>11</sup> Federal Reserve, Reserva Federal (de los Estados Unidos de América).

## Contratos celebrados con proveedores

### Contraprestación variable

C.P.C. y PCCA JUAN PABLO SOTO FERRER

Socio de auditoría y miembro del Comité de Normatividad de MXGA México Global Alliance  
juanpablo.soto@mxga.mx

### Antecedentes

En octubre de 2015 el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (CINIF), por conducto de su Consejo Emisor (CE) aprobó la Norma de Información Financiera (NIF) D-1, *Ingresos por contratos con clientes*, entrando en vigor para los ejercicios que iniciaran a partir del 1º de enero de 2018, permitiéndose su aplicación anticipada, siempre y cuando se hiciera junto con la NIF D-2, *Costos por contratos con clientes*.

Por su parte, el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standard Board, IASB, por sus siglas en inglés), emitió en mayo de 2014 la Norma Internacional de Información Financiera NIIF 15, *Ingresos de actividades ordinarias procedentes de contratos con clientes*, junto con la introducción del tema 606 en la *Codificación de Normas de Contabilidad* del Consejo de Normas de Contabilidad Financiera de los Estados Unidos de Norteamérica (Financial Accounting Standard Board, FASB, por sus siglas en inglés).

Hasta antes de la emisión de la NIF D-1, la NIIF 15 y el tema 606 no existía en la literatura internacional y nacional referencia técnica uniforme sobre cómo contabilizar las deducciones a los ingresos de los contratos celebrados con clientes, que en las tres normativas se denomina *contraprestación variable*, lo que originaba diferencias, en algunos casos significativas, en su reconocimiento contable entre entidades de un mismo sector económico.

Con la emisión de las normas contables mencionadas se logró un consenso en la forma en que las entidades deben contabilizar las deducciones a los ingresos en los contratos celebrados con clientes, independientemente del sector económico en el que participen. Los tres cuerpos de normas contables establecen ejemplos sobre el reconocimiento contable de la *contraprestación variable* desde la perspectiva de la entidad que tiene celebrados contratos con clientes.

Pero, ¿qué sucede bajo la perspectiva de la entidad que adquiere los bienes o servicios (o un grupo de bienes o servicios), o una combinación de ambos cuando el contrato que celebró con su contraparte (en este caso, el proveedor de los bienes o servicios, o una combinación de ambos) incluye *contraprestaciones variables*?

Desde la perspectiva del adquirente, para contabilizar una compra de bienes, se tiene a nivel local la NIF C-4, *Inventarios* y a escala internacional la Norma Internacional de Contabilidad NIC 2, *Inventarios*. Ambas normas abordan el reconocimiento contable inicial y posterior de los inventarios en el estado de posición financiera de una entidad.

### Situación actual

En la práctica, existe diversidad en la contabilización y presentación de ciertas deducciones que pueden considerarse

*contraprestaciones variables*, y que no están específicamente referenciadas en la NIF C-4, *Inventarios* y la NIC 2, *Inventarios* tales como: devoluciones, reembolsos, incentivos, primas a cumplir y penalizaciones por compras de inventarios. Esto también se está presentando en la adquisición de un servicio, o una combinación de bienes o servicios. Estas deducciones pueden ser importantes respecto de las compras de los inventarios y los servicios que adquieren las entidades.

Las entidades, en algunos casos pueden estar contabilizando estas deducciones que no contemplan las NIF C-4, *Inventarios* y NIC 2, *Inventarios* como una cuenta por cobrar, reconociendo un ingreso en el estado de resultados, o bien estarlas restando a las compras de bienes o servicios.

Al respecto, la NIF C-4, *Inventarios*, señala lo siguiente como costo de compra:

### Análisis

Párrafo 44.2.1. "El costo de compra de los artículos en inventarios debe incluir el precio de compra erogado en la adquisición, los derechos de importación y otros impuestos (diferentes a aquellos que posteriormente la entidad recupera de las autoridades impositivas), los costos de transporte, almacenaje, manejo, seguros y todos los otros costos y gastos directamente atribuibles a la adquisición de artículos terminados, materiales y servicios. Los descuentos, bonificaciones y rebajas sobre compras y cualesquiera otras partidas similares deben restarse al determinar el costo de compra".

En este caso, la NIF C-4 no establece en específico si las devoluciones, reembolsos, incentivos, primas a cumplir y penalizaciones por compras de inventarios forman parte de las otras partidas similares que se deban restar al determinar el costo de compra. Aunque se puede entender que deben restarse del costo de la compra, considerando el texto en el que se hace referencia a: *Los descuentos, bonificaciones y rebajas sobre compras y cualesquiera otras partidas similares deben restarse al determinar el costo de compra*. Se interpretaría que estas partidas pudieran tipificarse como *contraprestaciones variables* conforme a lo que considera la NIF D-1, *Ingresos por contratos con clientes*, según se observa a continuación:

La NIF D-1, establece lo siguiente respecto de la *contraprestación variable*:

Párrafo 43.4.1. "Si la *contraprestación* acordada en un contrato incluye un monto variable, una entidad debe estimar el monto de la *contraprestación* a la cual tendrá derecho a cambio de transferir el control sobre los bienes o servicios acordados con el cliente".

Párrafo 43.4.2. "El monto de la contraprestación puede variar debido a descuentos, devoluciones, reembolsos, créditos, reducciones de precio, incentivos, primas a cumplir, penalizaciones u otros elementos similares. La contraprestación acordada puede también variar si el derecho de una entidad a recibirla depende de que ocurra o no un suceso futuro. Por ejemplo, un monto de la contraprestación sería variable si se vendiera un producto con derecho de devolución o el cliente promete un monto fijo como prima a cumplir en el momento de alcanzar una meta establecida".

Es importante analizar si las devoluciones, reembolsos, incentivos, primas a cumplir y penalizaciones por compras de inventarios se deben disminuir de las compras, o del importe de los servicios recibidos, o de la combinación de ambos.

El párrafo 44.2.1 de la NIF C-4, *Inventarios* está vigente con anterioridad a la emisión de la NIF D-1, *Ingresos por contratos con clientes* que entró en vigor a partir del 1 de enero de 2018. Antes de la NIF D-1, no existía el concepto de *contraprestación variable* en la NIF C-4, *Inventarios*, ni en la NIC 2, *Inventarios*, por lo que es importante analizar si las deducciones comentadas deban restarse al importe de la compra o de los bienes recibidos, para que sean congruentes con los conceptos de *contraprestación variable* que están establecidas en la NIF D-1, *Ingresos por contratos con clientes* y en la NIIF 15, *Ingresos de actividades ordinarias procedentes de contratos con clientes*.

En caso de que la adquisición de inventarios o recepción de servicios (operaciones intercompañías) se realicen entre entidades que se consolidan, que preparen estados financieros combinados, o cuando se preparen estados financieros en los que se valúa la inversión en acciones mediante el método de participación, el análisis que se propone realizar respecto de las deducciones en la adquisición de un bien o servicio, o de una combinación de ambos, permitiría identificar el importe de las *contraprestaciones variables*, que en su caso se deben eliminar al preparar los estados financieros indicados, al coincidir el importe de los ingresos por los bienes o servicios (ya deducidas de las *contraprestaciones variables*) contra las adquisiciones de bienes o servicios de su contraparte (la cual, realizando el análisis indicado, tendría identificado y contabilizado el importe de las *contraprestaciones variables*).

Este análisis permitiría realizar un registro fiel de la transacción de compras de inventarios, o del servicio que se recibió, ya que corresponderían a los importes que se espera se liquiden por su adquisición o recepción. En las bases de las conclusiones de la NIIF 15, en el párrafo FC199 se establece que "los usuarios de los estados financieros están más interesados en conocer el importe total de la contraprestación que se producirá finalmente del contrato".

En este caso, se puede considerar que la entidad que compra los inventarios o reciba los servicios, o una combinación de ambos, también debería de estimar, al inicio del contrato, el importe de las *contraprestaciones variables* que mejor prediga el importe de la transacción que tendrá que liquidar, utilizando cualesquiera de los métodos: (i) valor esperado y (ii) el monto más probable, que establecen la NIF D-1 y la NIIF 15, y no esperar a contabilizarlas hasta que se materialicen las causas que las originan.

## Agenda del IASB sobre la revisión a la normativa de inventarios y costo de ventas

En marzo de 2021, el IASB publicó la Tercera Agenda de Consulta a su proyecto de actividades a realizar, para que se enviaran comentarios a más tardar el 27 de septiembre de 2021. En dicha agenda el IASB, en el Apéndice B, en los párrafos B27 a B29, se mencionan los problemas que se han estado presentando por los preparadores de estados financieros sobre el renglón de inventarios y costo de ventas y que podrían representar un proyecto de revisión a largo plazo de ambas normatividades.

Entre los temas que se han estado presentando por los preparadores están:

- Reconocimiento de la contraprestación variable;
- Momento del reconocimiento del costo de ventas (incluido el costo de los bienes vendidos y el costo de proporcionar los servicios);
- Existencia de un componente de financiamiento significativo;
- Definición de elementos de partidas funcionales, incluido el costo de ventas;
- Capitalización de costos, incluidos los requisitos de capitalización de costos específicos de la industria; y
- Deterioro del inventario.

## Expectativa

Mientras el IASB revisa y, en su caso, desarrolla un proyecto de norma sobre inventarios y costo de ventas a largo plazo, es recomendable que las entidades que han celebrado contratos por la adquisición de bienes y servicios, o una combinación de ambos, que incluyan *contraprestaciones variables* implementen una política contable para el registro de las deducciones al valor de los bienes y servicios, ya comentadas, que pudieran considerarse como *contraprestaciones variables* que cumpla con el Marco Conceptual de las Normas de Información Financiera mexicanas o que sea congruente con el Marco Conceptual de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

En el caso de la normativa local es probable que el CINIF, en su trabajo de convergencia de la normativa local con la internacional, espere a que el IASB se pronuncie al respecto sobre la posible revisión integral sobre la normativa de inventarios y del costo de ventas, para incluir en su plan de trabajo la revisión de la normativa contable local y realizar las modificaciones que correspondan. ■

### Referencias técnicas

- NIF D-1, *Ingresos por contratos con clientes*.
- NIIF 15, *Ingresos de actividades ordinarias procedentes de contratos con clientes*.
- Tema 606, *Ingresos por contratos con clientes*.
- NIF C-4, *Inventarios*.
- NIC 2, *Inventarios*.
- Tercera Agenda de Consulta del IASB a su proyecto de actividades a realizar durante 2022-2026.

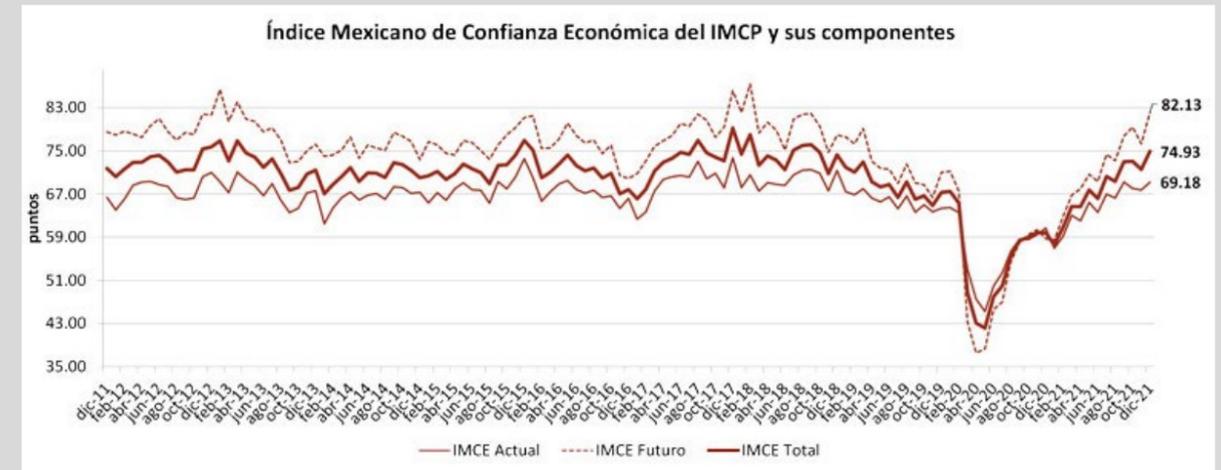
# Índice de diciembre

LIC. ERNESTO O'FARRILL SANTOSCOY  
Presidente de Bursamétrica  
Colaboración especial de la Lic. Sofía Santoscoy Pineda

El IMCE de diciembre de 2021 repuntó a una tasa mensual de 4.72% al escalar 3.38 puntos hacia un nivel de 74.93 puntos, siendo el mejor registro desde septiembre de 2018. Esto resultó de una mejoría en la situación actual, la cual avanzó 2.10% de 67.75 unidades a 69.18 puntos. La situación futura, que representa los próximos seis meses, se incrementó 7.62% tocando un máximo de poco menos cuatro años, para registrar un puntaje de 82.13.

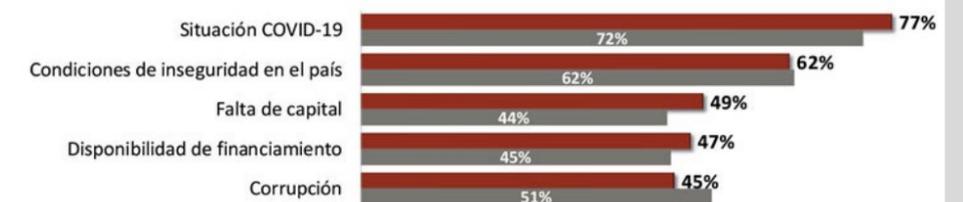
|        | Comparativo mensual |                             |            | Comparativo anual |                   |            |        |
|--------|---------------------|-----------------------------|------------|-------------------|-------------------|------------|--------|
|        | Situación actual    | Situación dentro de 6 meses | IMCE TOTAL | Situación actual  | dentro de 6 meses | IMCE TOTAL |        |
| nov-21 | 67.75               | 76.31                       | 71.56      | dic-20            | 60.68             | 58.75      | 59.82  |
| dic-21 | 69.18               | 82.13                       | 74.93      | dic-21            | 69.18             | 82.13      | 74.93  |
| Var.   | 2.10%               | 7.62%                       | 4.72%      | Var.              | 14.01%            | 39.80%     | 25.27% |
| dic-21 | 1.42                | 5.82                        | 3.38       | Var. Pts.         | 8.50              | 23.38      | 15.12  |

En relación con diciembre de 2020, el IMCE acentuó el ritmo de crecimiento, hilando diez meses consecutivos al alza, al subir 25.27%, ya que la situación actual se elevó 14.01% y la situación futura 39.80%.



En diciembre de 2021, la situación COVID-19 volvió a considerarse como el principal obstáculo al que se enfrenta la economía, seguido por las condiciones de inseguridad en el país y la falta de capital. ■

### Principales obstáculos y factores que limitan el crecimiento de las empresas



Diseño, metodología y cálculo elaborados por la Comisión de Análisis Económico del IMCP, con datos de la membresía de los Colegios de Contadores Públicos Federados al Instituto, y aportantes externos de información.

## RESICO de personas morales

L.C. KARLA DANIELA CORIA PÉREZ TEJADA  
Integrante de la Comisión Nacional de Síndicos del  
Contribuyente del IMPC  
cpckarlacoria@hotmail.com

Con la reforma a la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) de 2022 publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de noviembre de 2021, y que entró en vigor el 1 de enero de 2022, se establece un nuevo régimen para las personas morales denominado "Régimen Simplificado de Confianza de Personas Morales (RESICO)" el cual se encuentra ubicado en el Capítulo 12, del Título Séptimo "De los Estímulos Fiscales", su ubicación dentro de la LISR causa extrañeza por la deficiencia de técnica legislativa; sin embargo, no afecta su aplicación.

El objetivo del presente artículo es resumir los puntos que deben considerar los contribuyentes personas morales que tributarán bajo este régimen, mismos que se abordan a continuación:

Tributarán bajo el RESICO de personas morales, las personas jurídicas que se encuentren constituidas solamente por personas físicas y que tengan ingresos que no superen los 35 millones de pesos en el ejercicio inmediato anterior, así como las personas morales que se constituyan y estimen no superar 35 millones de pesos en ingresos. No podrán tributar en el RESICO de personas morales cuando uno o varios de los socios, integrantes o accionistas participen en otras sociedades mercantiles donde tengan el control de la sociedad o de la administración o cuando sean partes relacionadas conforme el artículo 90 de la LISR, quienes realicen actividades a través de fideicomisos o asociación en participación, las Instituciones de Crédito, de Seguros y de Finanzas, de los Almacenes Generales de Depósito, Arrendadoras Financieras y Uniones de Crédito, las personas en el Régimen Opcional para Grupos de Sociedades, los Coordinados ni los AGAPES.

Si en algún ejercicio fiscal el contribuyente supera el umbral de los 35 millones de pesos, este dejará de tributar como RESICO de persona moral y tributará conforme el Título II, de la Ley de ISR "De las Personas Morales", en caso de que en algún ejercicio salgan del RESICO y posteriormente vuelvan a caer en los supuestos para tributar en él, podrán volver a hacerlo siempre que los ingresos obtenidos en el ejercicio inmediato anterior no excedan de 35 millones de pesos, se encuentren al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y obtengan la opinión de cumplimiento de obligaciones fiscales en sentido positivo, así como que no se encuentren en el listado del cuarto párrafo del artículo 69-B del CFF.

Para los efectos de este régimen, los ingresos se acumularán conforme se perciban efectivamente en efectivo, en bienes o servicios, incluso cuando correspondan a anticipos, a depósitos o cualquier otro concepto. Además de cobro en efectivo, se considera efectivamente percibido el ingreso cuando queda satisfecho el interés del acreedor mediante cualquier forma de extinción de obligaciones, cuando se reciban títulos de crédito

emitidos por una persona distinta de quien efectúa el pago, tratándose de cheque cuando sea cobrado o cuando se transmita a un tercero excepto cuando sea en procuración y, cuando se trata de bienes de exportación cuando se perciba el ingreso o si no se percibe en los siguientes 12 meses a que se realizó la exportación, el ingreso se debe considerar en ese plazo como efectivamente percibido.

Las deducciones autorizadas para este régimen son: devoluciones, descuentos o bonificaciones cuando se haya acumulado el ingreso; adquisiciones de mercancías y materias primas; gastos netos de descuentos, bonificaciones o devoluciones; inversiones; intereses pagados cuando estén relacionados con la actividad; cuotas patronales pagadas al IMSS; y aportaciones efectuadas para la creación o incremento de fondo de pensiones o jubilaciones del personal, complementarias a las establecidas en la Ley del Seguro Social y de primas de antigüedad.

Los gastos e inversiones no deducibles serán las mismas que para las personas morales del régimen general conforme el artículo 28 de Ley del Impuesto sobre la Renta.

Cabe destacar que no se incluyen en el listado los anticipos de rendimientos a miembros de sociedades y asociaciones civiles. Lo cual es tema de un análisis específico que abordaremos en otro artículo.

Los requisitos clave para este régimen son: que las deducciones deben ser efectivamente erogadas en el ejercicio, que sean indispensables para la obtención del ingreso, que sean deducidas solamente una vez y que no se le dé efectos fiscales a la revaluación de inversiones.

En cuanto a la deducción de inversiones para este régimen, destacan los porcentajes de deducción de inversiones que son mayores a los del régimen general de personas morales, la premisa para aplicarlos es que el conjunto de inversiones no exceda en el año de 3 millones de pesos, y que se podrán considerar deducibles, aunque no se encuentren totalmente pagadas. Para las inversiones que en su conjunto excedan de 3 millones de pesos en el ejercicio, serán aplicables los porcentajes de deducción de inversiones del Título II de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Entre las obligaciones para los contribuyentes de este régimen se encuentra la de efectuar pagos provisionales a más tardar el día 17 del mes siguiente a aquel en que corresponda, por medio de la declaración "ISR de Confianza de PM", la cual se encontrará prellenada con los CFDI de tipo ingreso y egreso emitidos y recibidos en el periodo del pago, incluyendo, a su vez, la información de pagos provisionales efectuados con anterioridad y de la declaración anual.

En este sentido se obliga a los contribuyentes a presentar declaraciones complementarias en caso de requerir modificar alguna información que aparezca en las declaraciones prellenadas así como requiriendo el envío mediante la e-firma, para lo cual el SAT pone a disposición el Simulador del visor de facturas emitidas y recibidas: Simulador del visor de facturas emitidas y recibidas - Declaraciones - Portal de trámites y servicios - SAT

En los pagos provisionales se calcularán:

|     |  |
|-----|--|
|     | Ingresos efectivamente percibidos (acumulados)             |
| (-) | Deducciones autorizadas efectivamente pagadas (acumuladas) |
| (-) | PTU pagada en el ejercicio                                 |
| (-) | Pérdidas fiscales pendientes de disminuir                  |
| (=) | Utilidad fiscal  |
| (X) | Tasa de ISR 30%  |
| (=) | Impuesto a cargo   |
| (-) | PP efectuados con anterioridad                             |
| (-) | ISR retenido al contribuyente                              |
| (=) | Impuesto por pagar   |

Los contribuyentes deberán presentar un aviso de actualización de actividades económicas y obligaciones ante el SAT a más tardar el 31 de enero de 2022; sin embargo, en la Resolución Miscelánea Fiscal establece que las autoridades podrán realizar esta actualización de forma automática a los contribuyentes que considere obligados a tributar en este régimen conforme la información de ingresos "facturados".

¿Cuál es el beneficio de tributar bajo este régimen? La Regla 3.1319 de la RMF para 2022 establece que las personas morales quedarán relevadas de enviar contabilidad electrónica e ingresar mensualmente su información contable en términos del artículo 28, fracción IV, del Código Fiscal de la Federación y, de presentar la DIOT a que se refiere el artículo 32, fracción VIII, de la Ley del IVA y, que al tratarse de un régimen basado en flujo de efectivo no se requerirá calcular Ajuste Anual por Inflación.

En resumen, en este nuevo régimen las autoridades ya tendrán toda la información al respecto, apostando por la información obtenida principalmente de los CFDI emitidos y recibidos, esperemos que en este sentido se contemplen los complementos de pago para que, efectivamente, se precarguen los pagos provisionales con los ingresos efectivamente percibidos. Por ello, lo trascendente es la tendencia a prescindir de la información reportada en la contabilidad electrónica y las DIOT.

Para que funcione correctamente, es indispensable que el SAT cuente con una base de datos y un sistema robusto y bien diseñado, que contemplen las operaciones en la práctica que como síndicos del contribuyente del IMCP les retroalimentamos y que se invierta en todo el proceso informático contando con un buen presupuesto, pues la tendencia de esta reforma y del mundo en general es contar con las bases de datos que permitan a las autoridades y a los contribuyentes una eficiente relación tributaria. ■

## La metáfora del avión

C.P.C. y M.I. JOSÉ MARIO RIZO RIVAS  
Socio Director de Salles Sainz-Grant Thornton en Guadalajara  
mario.rizo@mx.gt.com

Imaginemos a todos los miembros de la empresa familiar a bordo de un avión. La única manera de llegar sanos y salvos al mismo destino es aprendiendo a trabajar con armonía y profesionalismo en pos de un mismo destino.

La empresa familiar es una de las organizaciones más antiguas de la historia. Hay varias que existen desde hace siglos, como Kongo Gumi, empresa de construcción japonesa que fue fundada hace más de mil 400 años. Un ejemplo mucho más conocido en el mundo occidental es la empresa Faber-Castell, la famosa marca de lápices. Pues bien, la familia empresaria de Faber-Castell ya va en su octava generación; su fecha de fundación es 1761. A modo de comparación, Faber-Castell existe desde antes que los EE. UU. (que se independizó del Imperio Británico en 1776) y que nuestro propio país.

A pesar de eso, el tiempo que llevamos estudiando en las empresas familiares es, en comparación, mínimo. Estamos hablando de las décadas de 1960 y 1970 cuando se empezó a estudiar a los negocios familiares, mediante diferentes casos, que se centraban en los problemas más comunes que se habían documentado hasta el momento:

- > Nepotismo.
- > Rivalidad entre diferentes generaciones.
- > Conflictos entre hermanos
- > Choques con colaboradores ajenos a la familia.

Fue en ese entonces cuando se planteó la existencia de dos sistemas interconectados, dos capas inseparables de toda empresa familiar: por un lado, el negocio, la empresa; por el otro, sus dueños, la familia empresaria. Sin embargo, a diferencia de otras disciplinas que tomaron auge también en el siglo pasado, la cultura de la profesionalización e institucionalización de empresas familiares todavía no está arraigada en la cultura de negocios como a varios nos gustaría. Las empresas familiares son milenarias, pero la esquematización de sus mejores prácticas tiene apenas algunas décadas. Debido a esto, las familias empresarias viven una ardua curva de aprendizaje y, al hacerlo, ponen en riesgo la continuidad de su organización.

### Un frágil equilibrio entre dos ciclos de vida

Uno de los primeros y más importantes hallazgos que se dieron al estudiar a las empresas familiares fue el que tiene que ver con que la fortuna del negocio va íntimamente ligada a la fortuna de la familia, y que el ciclo de vida de la familia influye inexorablemente en el ciclo de vida del negocio. La primera etapa de un negocio familiar le corresponde al fundador: un emprendedor, normal-

mente padre de familia, que arrancó el negocio desde cero y está acostumbrado a tomar todas las decisiones. Durante esta etapa, el fundador se enfoca en sobrevivir, echando mano de su ingenio ante los recursos limitados. Su familia llega a correr grandes riesgos o a realizar grandes sacrificios en pos del negocio, y todo es una apuesta por el futuro, es la creación de un legado familiar, por lo que es de esperarse que el fundador vea a su empresa como en el patrimonio que dejará a sus hijos: estabilidad, solidez, una fuente de empleo seguro para su familia. Por su parte, la empresa se encuentra en su infancia, al cuidado de uno solo.

Las siguientes dos etapas ya no se centran en el fundador, sino en los familiares que heredan la estafeta. En la segunda etapa son los hijos, es decir, la segunda generación de la familia, quienes asumen el control. La empresa vive su crecimiento, su adolescencia, la cual puede ser muy productiva o puede ser, como le pasa a todo ser humano, una época de caos. En la tercera, la familia extendida se incorpora a la organización. Ahora estamos hablando de los primos, los nietos, la familia política (en este punto, ya no hablamos solo de familia empresaria sino de consorcio familiar). Aquí la empresa puede entrar a su madurez y consolidación, o puede estar decayendo si el manejo que le da la familia empresaria no es responsable.

Pues bien, es en estas dos etapas donde la gran mayoría de las empresas familiares muere. Como dice el viejo refrán mexicano, a veces entre "muchos meneadores se queman los frijoles", y es que cuando el número de propietarios con cierto grado de autoridad se multiplica, muchas veces sus funciones o atribuciones se empalman, incluso se contradicen. Hay muchas razones, por supuesto: quien fue elegido para ser el sucesor no era la persona más calificada; hay conflictos de poder entre hermanos o primos; la familia crece más que la empresa, demandando más de ella, y el poder se diluye; otros familiares deciden salir para emprender proyectos más ambiciosos, dando lugar a una fuga de talento. La idea detrás de todo esto es que cuando hay varias personas con autoridad en una empresa, pero no hay los mecanismos adecuados para tomar decisiones y dirimir diferencias, abunda el caos. La familia empresaria deja de pensar en cómo trabajar para llevar al negocio al punto más alto; en su lugar, la energía se consume en pelear cotos de poder. El negocio es un botín, y hay varios bandos que se lo disputan. Cuando hablo con familias empresarias, me gusta ilustrar este escenario caótico con la imagen de un avión.

### Doce instrucciones para volar seguro

Imaginemos que la empresa familiar es una aerolínea. En su primera etapa, el fundador hacía de todos los roles: era el piloto, vendía los boletos de avión y daba mantenimiento a las naves; ahora la empresa ha crecido, hay cientos de empleados y muchos más miembros de la familia, y así como hay familiares operando el negocio, también los hay en la tripulación.

Ahora imaginemos que la empresa acaba de adquirir el avión más moderno, capaz de realizar vuelos trasatlánticos a máxima velocidad. Este avión logrará que la aerolínea conquiste nuevos mercados, llegue a nuevos destinos que antes parecían inalcanzables y, por tanto, genere más riqueza. Por supuesto, todos los miembros de la familia empresaria se suben al avión para su primer vuelo. Entusiasmados, discuten a qué ciudad llegar primero; otros quieren viajar en la cabina del piloto e incluso sugerir la mejor ruta para llegar lo antes posible; otros examinan el menú y exigen que sea modificado. Todo es alboroto hasta que la azafata pasa al frente y recita las siguientes instrucciones de seguridad:

1. El propietario del avión no tiene por qué ser el capitán del avión.
2. El hijo del capitán actual no tiene por qué ser el capitán del mañana.
3. Empezar como sobrecargo no garantiza llegar a capitán.
4. El sueldo del capitán, de los sobrecargos y del resto de la tripulación no se fija en función del apellido.
5. El capitán no puede decidir el trayecto ni los horarios de vuelo.
6. En principio, es bueno hacer prácticas en otra aerolínea.
7. Heredar trozos de un avión es, ni más ni menos, una mala herencia.
8. El capitán vuela siempre con el avión; el propietario vuela solo algunas veces.
9. Si los hijos del propietario viajan a menudo sin pagar el boleto, el avión no será rentable.
10. En los despegues, aterrizajes y durante el vuelo, todos deberán seguir las órdenes del capitán.
11. Si el capitán no lo hace bien, el propietario deberá sustituirlo por otro mejor.
12. La mejor forma de volar seguro es tener al mejor capitán y a la mejor tripulación.

Una vez que un negocio familiar tiene éxito y crece, es momento de enfocarnos en su institucionalización y profesionalización. En el caso de las empresas familiares, implica, además, crear los mecanismos y procedimientos para que cada miembro de la familia empresaria ocupe el lugar donde pueda agregar más valor a la organización. Para encontrar ese lugar, cada uno debe tener roles y responsabilidades concretos, bien delimitados (y de ahí la importancia de crear un protocolo familiar, y de instaurar el gobierno corporativo).

Todos estos conceptos se vuelven mucho más claros cuando usamos la metáfora del avión, pues sabemos que, si alguien no hace bien su trabajo, ese avión corre el riesgo de estrellarse. A veces todos quieren ser el capitán, o lo quieren ser sin antes haber volado, y esto pone en riesgo la seguridad de todos los pasajeros. Esto es una confusión común, y muy bien ilustrada por las instrucciones anteriores: muchos desean los privilegios de la posición, pero no todos están preparados para asumir sus responsabilidades. Sin embargo, aportar más valor al negocio no es sinónimo de ser la figura central de la operación. Es más, si ningún miembro de la familia empresaria está calificado para pilotear, habrá que contratar a alguien ajeno a la familia. Al final del día, lo que queremos es que este moderno y lujoso avión llegue a su destino, ¿no es así?

Cuando la empresa crece, se transforma: cambia su estructura, su impacto en la sociedad y también sus expectativas. ¿Debería una familia empresaria tener la misma visión de negocio desde el tiempo de la primera generación? ¿Si cambia el mercado, no debería también cambiar el negocio? Ser sostenible no implica ser inmutable, sino flexible. Los estilos de liderazgo que funcionaron en la primera generación, o que dominaron en las empresas familiares por décadas, resultan no ser los mejores para encarar el futuro. No hay respuestas universales, pero lo que está claro es que la familia debe aprender a trabajar unida, como una tripulación profesional. Los conceptos, indicaciones y políticas están ahí. Lo que toca ahora es ponerlos en práctica y volar con el mejor capitán y tripulación a bordo.

"A ver, hemos tenido un problemilla con los pilotos, una indisposición... entonces, sin ánimo de crear una alarma social... ¿alguno de los presentes... sabe conducir un avión?" ■

# Acapulco XXXV

CONVENCIÓN REGIONAL  
CENTRO ISTMO PENINSULAR

**16, 17 y 18  
De Marzo**



## Hotel Sede

Hospedaje con desayuno e  
impuestos incluido

Habitación Superior 1 persona \$ 1,760.00

Habitación Superior 2 persona \$ 2,078.00

Habitación Superior 3 persona \$ 2,824.00

## CUOTA

TEMPRANA

**\$5,500.00**

Hasta el 31 de  
Enero del 2022

INTERMEDIA

**\$6,000.00**

Hasta el 15 de  
Febrero 2022

**FINAL  
\$6,500.00**

**Precios más IVA**



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos  
Estado de Guerrero



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos  
Región Centro  
Istmo - Peninsular

Registro: <https://registroeventosccpegro.com/login>

Informes: 744 486 8532 y 744 1640171

asistentepresid@ccpgro.org.mx