

Contaduría pública

ISSN 1870-4883

**SEGURIDAD
SOCIAL
TEMAS
RELEVANTES**



IMCP

MEX.\$120



7 509771 842558



 convencion.imcp.org.mx

**6, 7 y 8 de
noviembre
de 2024**



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

***¡Te estamos
esperando!***

Cuota temprana

**\$15,500 más IVA
(hasta el 26 de abril de 2024)**

Informes inscripciones

**jbmolina@imcp.org.mx
achavez@imcp.org.mx**

 **@IMCPMX**

 **/imcpnet**

 **/imcpmx**

 **@IMCP**

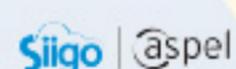
Deloitte.

 **Crowe**

 **BDO**

 **SMS**

 **RTC Net
CONSULTING**

 **Siigo | aspel**

 **CONTPAQi**
Software empresarial ERP y contable

 **DATEV**



Mensaje de la Presidencia

Estimados lectores, me es grato saludarlos con motivo de un nuevo número de la revista *Contaduría Pública*, donde se aborda la "Seguridad social: temas relevantes".

En esta ocasión se analiza la educación y la planificación financiera, ya que son elementos esenciales en la prevención de dificultades en la edad avanzada. Ante la crisis de las pensiones, existe la necesidad de adoptar una mentalidad que le garantice a los jubilados cimentar de manera sólida su seguridad financiera y tener un retiro cómodo y digno. En este contexto, el rol del Estado es fundamental, pues debe facilitar el acceso a la educación financiera a fin de que se comprendan no solo conceptos elementales (ahorro, presupuesto, gestión de deudas e inversión), sino también beneficios financieros a largo plazo, lo cual favorecerá la construcción de caminos hacia la firmeza económica en la jubilación.

Otro tema que se examina es el derecho humano a la seguridad social a partir de criterios jurisprudenciales con base en los deberes y obligaciones que diversas disposiciones nacionales y tratados internacionales le asignan al Estado, conforme a una interpretación sistemática y *pro persona* a cargo de la H. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con lo cual se dota de contenido normativo a este derecho humano desde un *aspecto deóntico* que implica para el Estado y los particulares la satisfacción efectiva de las prerrogativas que se construyen por articular este derecho con otros (propiedad privada o acceso a la justicia).

Respecto al efecto de la subcontratación laboral en la construcción, se aborda este tema tomando como base lo establecido en el primer párrafo del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, así como lo dispuesto en las disposiciones generales emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicadas el 24 de mayo de 2021 en el *Diario Oficial de la Federación*, de las cuales se desprende el supuesto jurídico que se cumple en toda obra de construcción y que debe considerarse para determinar la existencia de un vínculo, cuya naturaleza es de carácter civil, entre el contratante y el contratista, para prestar un servicio o ejecutar una obra.

Otros artículos que se publican son: "10 reformas urgentes a la Ley del Seguro Social", "Consideraciones en relación con el reparto de utilidades para los trabajadores", "Nearshoring en México: los retos y desafíos que representa para las áreas de capital humano", "Lineamientos generales del teletrabajo" y "Reclasificación de empresas en el riesgo de trabajo".

Apreciados lectores y asociados, a nombre del Comité Ejecutivo Nacional del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, reitero nuestro compromiso de seguir divulgando contenidos que enriquezcan el conocimiento del público en general y, desde luego, de la profesión contable organizada del país.

Reciban un afectuoso abrazo.

C.P. PCFI HÉCTOR AMAYA ESTRELLA
PRESIDENTE DEL CEN DEL IMCP

 PRESIDENCIA_IMCP



Controla tus clientes
de forma sencilla y
dedica más tiempo a lo
que realmente importa:

icrecer tu negocio!





COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

C.P. PCFI Héctor Amaya Estrella PRESIDENTE
C.P. y PCCAG Ludivina Leija Rodríguez VICEPRESIDENTA GENERAL
C.P.C. y Dr. Rodolfo Servín Gómez VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN
C.P.C. Francisco Javier Álvarez Mendoza VICEPRESIDENTE DE LEGISLACIÓN
L.C. y Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez VICEPRESIDENTE DE DOCENCIA
C.P. y PCCA Cornelio Rico Arvizu VICEPRESIDENTE DE SECTOR GUBERNAMENTAL
C.P.C. Miriam Fabiola Gutiérrez Muñoz VICEPRESIDENTA DE SECTOR EMPRESAS
C.P.C. y PCPLD Silvia Rosa Matus de la Cruz VICEPRESIDENTA DE PRÁCTICA EXTERNA
L.C.P. y PCFI Rolando Silva Briceño VICEPRESIDENTE DE FISCAL
C.P.C. Rafael García Gómez VICEPRESIDENTE DE ASUNTOS INTERNACIONALES
C.P.C. Luis Carlos Verver y Vargas Funes VICEPRESIDENTE DE APOYO A FEDERADAS
C.P.C. 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. Juan Ignacio Oros Guerrero TESORERO
C.P.C. y M.I. Alberto Núñez Basulto PROTESORERO
C.P. y PCFI Enrique Hilario Olvera González VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO
C.P.C. y PCCAG Daniel Oscar Echeverría Arceo VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-ISTMO-PENINSULAR
C.P.C. y Dr. Roberto Carlos Estrada Zavala VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-OCCIDENTE
C.P.C. y M.I. Obdulia Gómez Escareño VICEPRESIDENTA REGIÓN NORESTE
C.P.C. Guillermo Williams Bautista, MCIE, CRMA, CFE VICEPRESIDENTE REGIÓN NOROESTE
C.P.C. Mario Zavala Téllez AUDITOR DE GESTIÓN
C.P.C. Luis González Ortega AUDITOR FINANCIERO
C.P.C. y Mtra. Angélica Gómez Castillo DIRECTORA EJECUTIVA

GOBIERNO CORPORATIVO

C.P.C. Juan Martín Gudiño Casillas COMITÉ DE AUDITORÍA
C.P.C. Aída Orozco Torres COMITÉ DE FINANZAS
C.P.C. y M.I. Rogelio García Zambrano COMITÉ DE EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN
C.P.C. y PCFI Juan Carlos Esqueda Hampl COMITÉ DE PLANEACIÓN Y RIESGOS
COMITÉ UNIVERSITARIO

COMISIÓN DE REVISTA

Dr. Carlos Enrique Pacheco Coello PRESIDENTE
C.P.C. y C.I.C.P. María Margarita Aranda Martínez SECRETARIA
C.P.C. y PCFI Arturo Luna López COORDINADOR DE DOSSIER
C.P. José Luis Burgos García
C.P.C. Mario Alberto Cuadras Álvarez
L.C. y M.F. Bernardo Alid Espinoza Urzúa
C.P.C. Héctor Ignacio Herrera Herrera
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. Francisco Javier Vázquez de la Cruz
Mtro. y PCFI Fidel Moreno de los Santos
C.P.C. Christian Natera Niño de Rivera
C.P.C. Armando Nuricumbo Ramírez
C.P.C. Francisco Javier Orozco Bendímez
Lic. César Adrián Oyervides Vaquera
C.P. y Dr. Moisés Alcalde Virgen
C.P.C. Sergio Quezada Quezada
L.C.P. Alma Elisa Ramírez Cano
C.P. Virginia Rangel Bravo
C.P.C. y E.F. Héctor Vázquez González
L.C. y M.D.F. Víctor Vergara Oviedo

EDITORIAL

Margarita Amalia Carreón Castany
GERENTE EDITORIAL
Eugenio Alejandro Cruz Sánchez
COORDINADOR DE DISEÑO
Norma Berenice San Martín López
COORDINADORA EDITORIAL
Diana Sarai Pineda Gámez
FORMACIÓN Y DISEÑO
Nicolás Martín Centeno Bañuelos
y Rubén Lara Corona
CORRECCIÓN DE ESTILO
Christian Alejandro Vera Ríos
ASISTENTE EDITORIAL
Luis Antonio González Landazábal,
Diana Sarai Pineda Gámez,
Belén Gil Carmona,
María Antonieta Oliver Morales
y Marcos Agustín Serrano
ANUNCIOS IMCP
Juan Manuel Nava Labastida
PRODUCCIÓN
Shutterstock® Images
BANCO DE IMÁGENES
Novelty Printec
IMPRESIÓN

COMERCIAL

Rafael Sergio Quiroz Garduño
55 5267 6420
rquirozg@imcp.org.mx
GERENTE COMERCIAL
José Luis Perea Hernández
55 1002 1199
jpereah@imcp.org.mx
PROMOTOR UNIVERSITARIO
Laura Ofelia Briseño Guadarrama
55 7358 4397
tienda.linea@imcp.org.mx
EJECUTIVA DE TIENDA EN LÍNEA

Contaduría Pública® es una publicación mensual editada por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP). Domicilio en: Bosque de Tabachines 44-2, Fracc. Bosques de las Lomas, 11700, Ciudad de México, Tel. 55 5267 6400, www.imcp.org.mx. Editora responsable: Margarita Amalia Carreón Castany. Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2022-041813554000-203, ISSN (versión digital) 2594-1976, Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2021-050314063400-102, 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 2024 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.

¡Dale a tu negocio el impulso que necesita en el 2024!

Tenemos las soluciones tecnológicas que llevarán tu negocio hasta la nube



Nube



COI



NOI



ADM



SAE

Impulsando a empresarios y contadores con tecnología en la nube



Escanea y conoce Siigo Aspel Partners, el programa de fidelización para Contadores

#PorMexicoYoSiigo

www.siigoaspelmexico.com

CONTENIDO

DOSSIER



12 Educación y planificación financiera
Una alternativa ante la decadencia
de las pensiones

16 El derecho humano
a la seguridad social
Sus alcances conforme a los criterios
jurisprudenciales de la undécima
época del *Semanario Judicial
de la Federación*



20 Diez reformas urgentes a la Ley
del Seguro Social

26 Efecto de la subcontratación
laboral en la construcción



30 Consideraciones en relación con el reparto
de utilidades para los trabajadores



36 Nearshoring en México
Retos y desafíos que representa
para las áreas de capital humano

40 Lineamientos generales
del teletrabajo



48 Reclasificación de empresas
en el riesgo de trabajo

MISCELÁNEO

54 Retos y perspectivas de la hacienda
pública municipal en México
(Segunda y última parte)



58 NUESTRO INSTITUTO

COMISIONES

60 CONIF Aspectos contables por
considerar en el entorno
económico actual para efectos
de las NIF mexicanas

65 IFAC Noticias IFAC

63 CONSULTORÍA Reforma a la LGSM para
validar las asambleas
realizadas en forma remota

67 IMCE Índice de diciembre

Seguridad social: temas relevantes



La Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS), dependiente de la Vicepresidencia de Fiscal, del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP), tiene a su cargo en este mes la publicación de artículos muy interesantes para el *Dossier* de la revista *Contaduría Pública*.

En este número damos a conocer temas que son parte de nuestro quehacer profesional. Como sabemos, la Contaduría se encuentra vinculada a la observación de diversas leyes que obligan a todo aquel interesado en el tema, a conocer los cambios y novedades que de manera continua se generan.

Los contenidos que abordan los articulistas son relevantes y pueden aplicarse en la práctica profesional. Iniciamos con la Mtra. Karla Arlaé Rojas Quezada, quien en su artículo "Educación y planificación financiera: una alternativa ante la decadencia de las pensiones" afirma que los sistemas de pensiones enfrentan desafíos económicos y demográficos, lo cual exige explorar nuevas alternativas, entre ellas reformar la edad de jubilación y el tiempo de cotización debido al aumento en la expectativa de vida.

El Lic. Juan Carlos de Obeso Orendain, en el artículo "El derecho humano a la seguridad social: sus alcances conforme a los criterios jurisprudenciales de la undécima época del *Semanario Judicial de la Federación*", describe

el estatus jurídico del contenido esencial y alcances del derecho humano a la seguridad social, cuyo asidero constitucional más palpable se identifica en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A su vez, el L.C., M.I. y M.A. Eduardo López Lozano nos invita a analizar "10 reformas urgentes a la Ley del Seguro Social", donde menciona que esta ley prácticamente no se ha adaptado a los cambios sociales, demográficos, de esperanza de vida y de participación de la mujer, así como a la reforma constitucional de 2011, que privilegia derechos humanos, que hoy en día hace inoperantes diversos numerales y preceptos de esta ley, por lo que es necesario legislar sobre la materia.

El C.P.C. Crispín García Viveros, en el artículo "Efecto de la subcontratación laboral en la construcción", señala que a más de dos años del inicio de la vigencia de la reforma de subcontratación laboral se observó incumplimiento de las disposiciones, por lo que es necesario subrayar aspectos fundamentales para su adecuada observancia y puntualizar los efectos sobresalientes de esta en la industria de la construcción.

La Dra. y C.P.C. Virginia Ríos Hernández, en el artículo "Consideraciones en relación con el reparto de utilidades para los trabajadores", señala que, aunque son ya dos ejercicios fiscales en los que se debe aplicar la reforma en materia de reparto de utilidades, con respecto a los límites a considerar, quedan todavía dudas para empleadores y trabajadores.

En tanto, la L.C. y MBA Cristina Zoé Gómez Benavides, en su artículo "*Nearshoring* en México: los retos y desafíos que representa para las áreas de capital humano", refiere que ante este fenómeno mundial y local, la seguridad de las cadenas productivas y la transición hacia las energías limpias son temas que se encuentran en constante discusión por parte de gobiernos y empresas; sin embargo, otro asunto que está en auge es la formación de capital humano, debido a la reubicación de los centros de producción tercerizada.

Por su parte, el C.P.C. y PCFI Rubén Darío Dávalos Palomeira, en el artículo "Lineamientos generales del teletrabajo", sostiene que este ha transformado no solo nuestros lugares de trabajo, sino también la cultura laboral y social. Esta modalidad de empleo permite a los trabajadores realizar sus actividades fuera de las instalaciones físicas de la empresa, aprovechando las tecnologías de la información y la comunicación.

Cerramos el *Dossier* con el interesante artículo "Reclasificación de empresas en el riesgo de trabajo", del C.P.C., L.D. y M.D.C. José Sergio Ledezma Martínez, quien analiza el origen de la protección a los trabajadores en los riesgos de trabajo, así como la necesidad y alcances de la correcta clasificación de las empresas para su adecuado cumplimiento.

De esta forma, la CROSS del IMCP confía que la lectura de los temas que integran esta edición sea de su agrado y aprovechamiento. Asimismo, les desea un año de éxitos y, sobre todo, salud a todos ustedes y sus familias.

C.P.C. y PCFI Arturo Luna López
Coordinador de *Dossier*

Educación y planificación financiera

Una alternativa ante la decadencia de las pensiones

MTRA. KARLA ARLAÉ ROJAS QUEZADA
Socia Directora de Corporativo MSN Consultores
Integrante de la Comisión Representativa
ante Organismos de Seguridad Social del IMCP
karla.rojas@msnconsultores.com

Síntesis

La jubilación se ha convertido en una preocupación global debido a la incertidumbre en torno a las pensiones. Los sistemas de retiro enfrentan desafíos económicos y demográficos, lo cual exige explorar nuevas alternativas. Se necesita reformar la edad de jubilación y el tiempo de cotización debido al aumento en la expectativa de vida. Asimismo, la educación financiera se vuelve crucial para empoderar a las personas a fin de que planifiquen su futuro.

En tanto, el Estado debe promover el ahorro y la responsabilidad financiera, además de implementar regulaciones y políticas efectivas.

La planificación financiera personal es esencial para garantizar un retiro digno y seguro. La colaboración entre individuos y el Estado es fundamental para abordar la crisis de las pensiones y adaptarse a un mundo en constante evolución.



Introducción

En la actualidad, la jubilación, lejos de ser un momento de júbilo para disfrutar de la vejez, se ha convertido en un tema de preocupación creciente por la incertidumbre de recibir, o no, una pensión que sea suficiente para vivir. Por ello la educación financiera emerge como una de las soluciones más efectivas a medida que los sistemas de pensiones en todo el mundo enfrentan desafíos económicos y demográficos. Se hace indispensable la necesidad de explorar otras alternativas que permitan a las personas garantizar un retiro digno.

La decadencia de las pensiones

A medida que la población envejece, las relaciones laborales se reestructuran y la expectativa de vida aumenta, los sistemas de pensiones tradicionales transitan por cada vez más desafíos que amenazan con mermar la sostenibilidad y viabilidad financiera de su otorgamiento.

La presión cada vez más insostenible sobre los fondos de pensiones, sobre todo los de la Ley del Seguro Social (LSS) vigente, conocida como "Ley 1997", y la carga social de las pensiones del Estado con sus trabajadores, es cada vez más pesada. Esos factores han llevado a realizar reformas estructurales a los sistemas tradicionales logrando un avance. Según las estadísticas sobre la sostenibilidad de las pensiones en el mundo que Mercer y el CFA Institute¹ realizó, México en 2022 subió a clasificación "C" y puesto 29 respecto de 2019 que estaba en clasificación "D" y puesto 37 de sostenibilidad, esto se da debido a la reforma

de 2021 que aumentó las cuotas patronales para tener un mayor ahorro.

El tema es que no solo se trata de aumentar los montos de ahorro obligatorio para los patrones, de seguir así, se estaría atacando a las fuentes generadoras de empleo y se provocaría que estas busquen alternativas tecnológicas para reemplazar empleos costosos por maquinaria que a largo plazo no solo les reduce costos, también es más productiva, mejora la calidad, aumenta la precisión y además evita tanta regulación en materia laboral y de seguridad social como lo explica Oppenheimer en su libro *¡Sálvese quien pueda!: El futuro del trabajo en la era de la automatización*.²

Otro de los puntos que se han analizado que es necesario modificar es la edad de pensión y el tiempo de cotización, pues según los estudios y recomendaciones sobre el envejecimiento y el empleo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)³ es indispensable ampliar la edad de pensión, ya que la expectativa de vida ha aumentado. Mientras que en 1990 era de 68 años para los hombres y 75 años para las mujeres, en 2022 fue de 72 años (hombres) y 78 años (mujeres) según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)⁴ y para 2050 se espera que sea de 76 años para los hombres y 82 años para las mujeres según las proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO).⁵ Estos ocho años promedio de aumento de tiempo, en el que se deben seguir cubriendo las pensiones, es lo que hace que una cotización mínima de 20 años, que debería servir para mantener a alguien por entre 15 y 25 años según edad de retiro (60 o 65 años) y su género (hombre o mujer) sea prácticamente imposible, al menos, no con una pensión de acuerdo con los ingresos obtenidos durante la vida laboral.

De acuerdo con la OCDE⁶ es necesario tener mínimo de 35 a 40 años cotizados y además el ahorro obligatorio mínimo debería ser de entre 13 y 18% durante 40 años para poder estar en posibilidad de recibir una pensión que represente 50% de tasa de reemplazo. En comparación, la LSS actual establece como requisito poco menos de 20 años de cotización con un porcentaje de aportación que oscila entre 6.275 y 15% máximo para 2031. Situación que hace que las tasas de reemplazo que se obtengan sean menores a 30%, es decir, las personas que estén pensando vivir de su pensión, deberán prever que van a vivir con 30% de su ingreso promedio de vida.

Es por estas razones que los sistemas de pensiones tradicionales se están viendo amenazados ante estos desafíos multifacéticos y globales, que generarán no solo la desigualdad en oportunidades de tener tranquilidad

en la recta final de la vida de las personas, sino que estas brechas dejan un panorama de impacto profundo en la sociedad, generando desigualdades económicas, inseguridad financiera, tensiones sociales y expectativas negativas para las personas adultas mayores.

La importancia de la concientización social respecto al futuro

En un mundo en constante cambio y evolución, la concientización social respecto a su futuro se presenta como un pilar fundamental para el bienestar individual y colectivo. Cada persona se encuentra en un viaje a lo largo de la vida lleno de oportunidades y desafíos, así pues, la toma de decisiones informadas y orientadas hacia el futuro se convierte en una herramienta invaluable para obtener mejores resultados. Esta concientización no se limita solo a los aspectos financieros o laborales, sino que abarca un espectro amplio de consideraciones que van desde la salud hasta la calidad de vida en la jubilación.

El punto total de esta sensibilización debe ir enfocado en que las pensiones no son responsabilidad exclusiva del Estado o de los patrones. Reconocer que también existe una responsabilidad individual en la planificación del futuro es esencial para contribuir en la sostenibilidad a largo plazo de las necesidades de la sociedad. Para ello, en el marco de las actividades del proyecto CEPAL/Unión Europea sobre "Sistemas de pensiones en América Latina: la reducción de las brechas económicas y sociales", Arenas de Mesa⁷ plasma que la fórmula ideal para obtener los ingresos necesarios en la vejez se debe conformar de la conjunción de tres esquemas:

- 1. Esquema contributivo obligatorio** que emana de la población de trabajadores, lo que hoy sería la pensión que una institución de seguridad social otorga.
- 2. Esquema no contributivo garantizado por el Estado**, que en México se aplica con la pensión del bienestar del adulto mayor.
- 3. Esquema contributivo voluntario** realizado de forma directa por el individuo, es decir, el ahorro propio de la persona para su futuro.

Ahora bien, al primer esquema solo tendrán acceso quienes cuenten con una relación laboral, el segundo esquema es de acceso universal, es decir, para toda persona residente en territorio nacional, y el punto medular está en el tercer esquema: el ahorro personal e individual.

Según la Asociación Mexicana de AFORES, en su encuesta de 2019 ¿Cómo viven los jóvenes el retiro?,⁸ 67% de los jóvenes entre 18 años y 40 años ahorran, sin embargo, solo 20% lo hace en instituciones financieras y 4% en cuentas de inversión; además, solo 12% de ellos utilizará su ahorro para su vejez.

Estas cifras son escandalosas y la única solución para cambiarlas está en informar y preparar a estos jóvenes para el futuro. El Estado, además de fomentar el ahorro por medio de incentivos fiscales, debe promover una mayor conciencia y responsabilidad financiera. Algunos aspectos prioritarios para atender son:

- Establecer educación financiera en las escuelas desde edades tempranas con conceptos básicos de ahorro, presupuesto, gestión de deudas e inversión.
- Implementar programas de educación continua para acceder en diferentes momentos de la vida, ya que los adultos también requieren acceso a recursos educativos.
- Programas de asesoría financiera de calidad y gratuita para la toma de decisiones informada sobre sus finanzas por medio de instituciones gubernamentales o asociaciones sin fines de lucro.
- Servicios financieros inclusivos que garanticen que las personas tengan acceso a cuentas bancarias para administrar correctamente sus recursos.
- Campañas de concientización pública sobre la importancia del ahorro y la planificación financiera.

La falta de información adecuada puede llevar a la toma de decisiones equivocadas que no pueden resarcirse en el futuro y que conllevarían un impacto social irreparable en el futuro. Por ello, el Estado debe trabajar en que estos temas de finanzas personales, cuidado de la salud y administración sean una realidad a corto plazo y que, para afrontar la decadencia de las pensiones, se apoye con el empoderamiento de las personas para tomar el control de su futuro financiero y construir un camino hacia la seguridad económica en la jubilación y enseñarles a cuidar a “su viejito del futuro”.

La planificación financiera como instrumento de prevención

Si bien, la educación financiera es la llave que permite a las personas sortear los desafíos financieros que se avecinan en la jubilación, no se trata simplemente de aprender

a presupuestar o ahorrar, sino de comprender los conceptos y beneficios financieros a largo plazo. Esto ayudará a que, en lugar de depender exclusivamente de las pensiones gubernamentales o de las empresas, las personas pueden diversificar sus fuentes de ingresos y construir un portafolio financiero sólido. Esto podría incluir la inversión en bienes raíces, la creación de un negocio propio autosustentable o la participación en planes de retiro privados.

Algunos puntos que se deben considerar como parte de una planificación financiera adecuada son:

- Conocer cómo funciona el sistema de seguridad social al que pertenece, desde los requisitos para obtener una pensión y los beneficios que se obtendrían hasta los puntos que debe considerar si deja el sistema en algún momento, es decir, cuáles son sus alternativas para dar continuidad a la cotización y no perder los derechos generados.
- Realizar ahorros e inversiones inteligentes, no solo se trata de ahorrar, sino de en dónde se va a invertir el dinero para que genere los mejores rendimientos, entender los riesgos de inversión y los beneficios de los diversos instrumentos financieros.
- Contar con un fondo de emergencias que incluya imprevistos médicos, pérdida de empleo o cualquier otro acontecimiento de fuerza mayor que seguramente ocurrirá, ya que la vida está llena de sorpresas.
- Gestionar las deudas porque, aunque no es fácil crear un patrimonio sin deudas, se debe lograr sin acumular deudas excesivas, impagables o eternas. Para ello se debe tener un presupuesto claro, una estrategia viable y acciones que garanticen el pago de estas, sin que menoscaben la seguridad financiera para la jubilación.
- Diversificar los ingresos es una de las mejores decisiones que se pueden tomar, pues como dicen “no pongas todos los huevos en la misma canasta”, ya sea teniendo bienes raíces, planes de retiro privado o un negocio alterno autosustentable, esto último es indispensable.

La planificación financiera es un componente necesario en la preparación para la jubilación y la prevención de dificultades económicas en la vejez. Va más allá de la educación financiera básica al aplicar el conocimiento en la toma de decisiones financieras inteligentes y estratégicas, se trata de adoptar una mentalidad de prevención

que genere acciones concretas para construir una base sólida para su seguridad financiera a lo largo de toda la vida, que garanticen un retiro cómodo y digno.

El rol del Estado

La planeación financiera, que implica la gestión de ingresos, gastos, inversiones y ahorros a lo largo del tiempo, es un componente crítico en la búsqueda de la estabilidad económica que se ha venido abordando. Sin embargo, más allá de la responsabilidad individual, el papel del Estado no puede ser subestimado para que se lleve a cabo de la mejor manera.

Hay acciones que son indispensables que el Estado realice para que todo esto funcione y su forma de hacerlo puede influir en la capacidad de las personas para lograr la seguridad financiera a lo largo de sus vidas. Ya se comentó sobre la importancia de su involucramiento en la educación financiera, pero también es necesaria la regulación de servicios financieros que garanticen su permanencia y promueva la confianza de la población; la transparencia de información clara y comprensible que las instituciones financieras deben tener hacia sus clientes; la vigilancia adecuada y, en su caso, aplicar las sanciones correspondientes a las entidades financieras que no cumplan. Más aún, se debe plantear que el Estado considere incentivos fiscales sobre el ahorro en el que puede ofrecer deducciones o exenciones totales.

La colaboración del Estado en la planeación financiera puede resultar en una sociedad más estable y equitativa en términos de bienestar económico. Sin embargo, es esencial equilibrar los beneficios potenciales con los desafíos y garantizar que las políticas y programas estén diseñados para empoderar a las personas a tomar decisiones financieras informadas y responsables.

Conclusión

La crisis de las pensiones es una realidad que afecta a muchas sociedades en todo el mundo y esto subraya la importancia de una responsabilidad compartida entre el Estado y los individuos. La educación financiera y la planificación ayudan a equilibrar esta carga, permitiendo que las personas contribuyan activamente a su seguridad económica, además de convertirse en una alternativa poderosa ante la decadencia de las pensiones que de forma integral se debe atender con programas sólidos que impliquen adquirir conocimientos, pero también apoyar en el desarrollo de habilidades prácticas para que esos

conocimientos se lleven a la vida diaria de las personas de una forma responsable.

A medida que los sistemas de pensiones tradicionales vayan desapareciendo o dejando de ser el pilar del sustento del sector poblacional en edad avanzada, derivado de las nuevas modalidades de trabajo, así como las que se irán creando por las implementaciones de las tecnologías emergentes, será necesario transitar a la búsqueda de soluciones efectivas adaptadas a las necesidades de la población y respaldadas por el Estado de manera colaborativa.

La evolución de la sociedad es cada vez más rápida, por ello se debe atender de forma inmediata esta problemática social, así pues, lo que corresponde es que se le exijan al Estado los cambios a corto plazo si es que a largo plazo no queremos ser “un pueblo de viejos pobres”. ☞

- 1 Mercer CFA Institute Global Pension Index (11 de octubre de 2022). La sostenibilidad se mantiene como principal desafío del sistema de pensiones español, según el Global Pension Index de Mercer. Mercer. <https://www.mercer.com/es-es/about/newsroom/global-pension-index-2022/>
- 2 Oppenheimer, A. (2019). *¡Sálvese quien pueda!: El futuro del trabajo en la era de la automatización*. Madrid: Debate.
- 3 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018). Ageing and Employment Policies. OCDE Better Policies for Better Lives. <https://www.oecd.org/els/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>
- 4 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (s. f.). *Esperanza de vida. INEGI/Cuéntame de México/Población*. <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/esperanza.aspx?tema=P>
- 5 Consejo Nacional de Población (2023). *Proyecciones de la población de México y de las entidades federativas 2016-2050*. CONAPO. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/390824/Infograf_a_Proyecciones_de_la_poblaci_n_de_M_xico.pdf
- 6 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2021). Estudios de la OCDE sobre los sistemas de pensiones en México. OCDE. <https://www.oecd.org/pensions/private-pensions/OECD-Review-Pension-Systems-Mexico-Highlights-ESP.pdf>
- 7 Arenas de Mesa, A. (2020). Los sistemas de pensiones en América Latina: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera en tiempos del COVID-19 (Serie Macroeconomía del Desarrollo, número 212). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/026e16b8-6da6-44e1-9efb-1a4adb82fa66/content>
- 8 Asociación Mexicana de Afores (2019). Encuesta Ahorro y Futuro: ¿Cómo viven los jóvenes el retiro? Amafore. <https://amafore.org/encuestas-y-documentos/>

El derecho humano a la seguridad social

Sus alcances conforme a los criterios jurisprudenciales de la undécima época del *Semanario Judicial de la Federación*

LIC. JUAN CARLOS DE OBESO ORENDAIN
Integrante de la Comisión de Seguridad Social del IMCP

Síntesis

Este análisis nos lleva a concluir que la metodología jurisprudencial prevaleciente en la undécima época del *Semanario Judicial de la Federación* aborda al derecho humano de la seguridad social a partir de los deberes u obligaciones que la normatividad convencional le asigna al Estado.

Introducción y alcances de la investigación

Este ensayo procura describir el estatus jurídico del contenido esencial y alcances del derecho humano a la seguridad social, cuyo asidero constitucional más palpable se identifica en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); para esos efectos, se tomará como referencia a la infraestructura jurisprudencial creada por el Poder Judicial de la Federación a partir de la undécima época del *Semanario Judicial de la Federación*, es decir, a partir del mes de mayo de 2021.1

Por consiguiente, los alcances de esta investigación son los siguientes:

1. Solo se tomarán como referencias aquellos criterios que, y conforme a los artículos 215 a 227 de la Ley Amparo, gozan con la calidad de jurisprudencia, por lo que no se tomarán en consideración aquellos precedentes o tesis aisladas que carezcan de observancia obligatoria.
2. El análisis se enfoca en los alcances del derecho humano a la seguridad social de aquellas personas comprendidas en el apartado A del artículo 123 de la CPEUM, por lo que será necesario que se realice una investigación adicional respecto a las



diversas irrupciones jurisprudenciales que se le han asignado a dicho derecho humano a la luz del numeral 123, apartado B, fracciones XI y XIII, de la Carta Magna, aplicable al derecho burocrático.

3. Esta evaluación se realiza tomando como referencia los criterios publicados en el *Semanario Judicial de la Federación* hasta el viernes 20 de octubre de 2023.

En este sentido, será necesario que se generen nuevas líneas de investigación que permitan una construcción más profunda y constante de este fenómeno constitucional tan relevante y que, sin duda, aglutina varias facetas que la dignidad humana demanda como mínimas para la realización plena del plan de vida de toda persona.

Marco de referencia normativo. Delimitación del bloque constitucional que da sentido al contenido esencial del derecho humano a la seguridad social

La fuente jurisdiccional más relevante es la ejecutoria del amparo en revisión **1875/2022**, aprobada por la H. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 29 de marzo de 2023, y de la que destacamos que este Tribunal Constitucional identificó que este derecho califica como humano al gozar de un asidero –principalmente– de índole convencional, al estar reconocido por los siguientes tratados internacionales:

1. El artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
2. El artículo XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

3. El artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
4. Los artículos 22 y 25.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
5. Los artículos 17 y 18 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.

A partir de una interpretación sistemática y *pro persona* de dichos numerales, la Sala identificó que los deberes estatales, trazados a la luz del artículo 1 de la CPEUM, se proyectan de la manera siguiente:

- a. En materia de *garantía*. Por medio del sistema público para el retiro y de la supervisión de los servicios brindados por terceros [como las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro]; asimismo, en el caso del retiro por edad avanzada, existe una obligación específica de dotar de medidas que faciliten la jubilación con la participación de los empleadores, trabajadores y otros interesados, lo que responsabiliza al Estado a evitar que una tercera persona lleve a cabo cualquier medida que interfiera con el derecho de una persona a la seguridad social [ver criterio **1ª./J. 121/2023**]; por ello, se indica que el sistema de ahorro para el retiro es un régimen de orden público y de interés social, aplicable a todas las entidades participantes [ver criterio **1ª./J. 128/2023**].
- b. En materia de *promoción*. Establecer medidas que faciliten la jubilación, para lo cual se debe adoptar una política de seguridad social eficiente en la que se verifique la responsabilidad de que los agentes del sector privado no pongan en riesgo

el sistema de seguridad social y se garanticen sus prestaciones en condiciones de igualdad, accesibilidad y suficiencia [ver criterio **1ª./J. 124/2023**].

- c. En materia de *protección*. Este derecho debe ser asegurado jurisdiccionalmente en conjunción con el parámetro constitucional del derecho de acceso a la justicia, pues dotar de efectividad al sentido sustantivo es parte esencial de las obligaciones adquiridas por el Estado mexicano [ver criterio **1ª./J. 122/2023**].
- d. En materia de *tutela*. Por medio del compromiso internacional del Estado mexicano de implementar una política de seguridad social eficiente y otorgar los recursos necesarios para la consecución de las diversas manifestaciones de ese derecho humano, incluso con una pensión [ver criterio **1ª./J. 123/2023**].
- e. En materia de *accesibilidad*. Por el que, y de potencializarse con el derecho humano a la propiedad privada, implica la posibilidad de las personas de tomar decisiones sobre el patrimonio formado en torno a la seguridad social, incluso la jubilación, sin sufrir restricciones arbitrarias y a contar con recursos judiciales eficaces para remediar su afectación injustificada [ver criterio **1ª./J. 129/2023**].

De este análisis, se advierte que la H. Primera Sala dota de contenido normativo al derecho humano a la seguridad social a partir del *aspecto deóntico* que implica para el Estado y los particulares, la satisfacción efectiva de las prerrogativas que, y a partir de la dignidad humana, se construyen por articular dicho derecho con otros [como el de propiedad privada o de acceso a la justicia], ante la ausencia de una definición *estipulativa* y de índole constitucional [no convencional], que delimite sus alcances.

Aplicación práctica de los deberes constitucionales que emanan del derecho humano a la seguridad social

La metodología a la que acudió la H. Primera Sala para dotar de contenido normativo, y principalmente *deóntico*, al derecho humano en análisis, se reproduce en la posición de otros tribunales que han tenido la posibilidad de resolver un asunto jurisdiccional en clave de seguridad social. Los ejemplos son los siguientes:

- a. *En lo que refiere al deber de garantía*. Se sugiere el criterio **2ª./J. 40/2023**, emitido por la H. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se indica que la orden de suspender, retener o cancelar el pago de una pensión jubilatoria otorgada en términos de un contrato de colectivo de trabajo constituye un acto de particular equivalente a uno de autoridad para la procedencia del juicio de amparo.

Asimismo, el criterio **1ª./J. 153/2023**, por el que la H. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación indicó que, y en atención al derecho humano a la salud, en el caso de omisión y suministro tardío de medicamentos por parte del **IMSS**, deben reembolsarse los gastos necesarios con motivo de la adquisición de dichos medicamentos requeridos para tratar la enfermedad.

- b. *En materia de promoción*. Se toma como referencia el criterio **2ª./J. 25/2022**, emitido por la H. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se indica que cuando en un juicio laboral la parte trabajadora reclama al patrón la omisión de pagar las aportaciones de seguridad social y este no acredita haberlo hecho, procede que la autoridad laboral condene al patrón al pago de las aportaciones por el tiempo que duró la relación de trabajo, aunque ya no exista dicho nexo, caso en el cual procede el entero en forma retroactiva.
- c. *En materia de protección*. Aunque existe un número relevante de criterios a tomar en cuenta, destacamos los siguientes:

c.1. El **I.5º.T. J/6 L**, por el que el Quinto Tribunal Colegiado en materia del Trabajo del Primer Circuito resolvió que cuando se demanda el reconocimiento de un riesgo de trabajo, y la actora no ofrece la pericial de medio ambiente laboral, seguridad e higiene en el trabajo, ergonomía u otras necesarias para demostrar el nexo causal, el órgano jurisdiccional debe allegarse, de manera oficiosa y excepcional, de las pruebas respectivas.

c.2. El **I.5º. T.6 L**, por el que el Quinto Tribunal Colegiado en materia del Trabajo del Primer Circuito indicó que los laudos que emitan los tribunales referentes a personas trabajadoras del hogar deben prever como efecto la condena a la inscripción

y pago de las cuotas respectivas, de manera retroactiva y limitada a la entrada en vigor del decreto publicado el 2 de julio de 2019.

- d. *En materia de tutela*. Se sugiere el criterio **2ª./J. 26/2022**, emitido por la H. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se prevé como inconstitucionales aquellas disposiciones normativas por las que no se ve con anticipación la reactivación de derechos ante la muerte de una persona trabajadora cuando ello ocurre después de reingresar al régimen obligatorio de seguridad social, pero antes de cotizar las 52 semanas necesarias para reconocer los periodos anteriores, pues impiden el otorgamiento de la pensión de viudez a las y los beneficiarios, soslayando que previamente la persona trabajadora ya había cotizado más de las 52 semanas exigidas por la ley.
- e. *En materia de accesibilidad*. Se toma como referencia el criterio **XXIV.1º J/3 L**, del Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Cuarto Circuito, por el que se prevé que las aportaciones de seguridad social son propiedad del trabajador, no solo porque así lo considera el derecho jurisprudencial interno, sino también porque el interamericano así lo determina, por lo que se debe ponderar esa titularidad al analizar la procedencia de cualquier acción que atente a su disposición.

Conclusión

La metodología jurisprudencial prevaleciente en la undécima época del *Semanario Judicial de la Federación* aborda al derecho humano de la seguridad social a partir de los deberes u obligaciones que la normatividad convencional le asigna al Estado, así como a los particulares encargados de satisfacerla.

Será necesario evaluar si este modelo es el correcto o resulta necesaria una posición metodológica diversa por la que se procure desentrañar el contenido esencial de este derecho humano con la finalidad de trazar un parámetro constitucional óptimo por el que se delimite de manera más precisa el *aspecto deóntico* al que hacen referencia los criterios jurisprudenciales arriba citados.

La realidad es que, y como conclusión adicional, es factible advertir sobre la complejidad que implicaría esa tarea, máxime que este derecho humano aglutina la realización de otros derechos humanos en juego (como propiedad



Las aportaciones de seguridad social son propiedad del trabajador, no solo porque así lo considera el derecho jurisprudencial interno, sino también porque el interamericano así lo determina

privada y/o acceso a la justicia), por lo que será tarea de los operadores jurídicos definir cuál esquema de evaluación jurídica es el ideal; si procurar una delimitación autónoma del contenido esencial de dicho derecho humano; o enlistar aquellos derechos humanos que lo edifican y, por ende, trazar sus alcances a partir de una construcción proporcional y razonable de los contenidos esenciales de estos.

Sea cual sea la solución, lo relevante es advertir que el derecho humano a la seguridad social está en un claro y plausible proceso de transición constitucional; al día de hoy dejó de ser un derecho de índole programático para ser un verdadero derecho de exigencia constitucional, por lo que es indispensable que los gobernados continúen implementando litigios estratégicos encaminados a generar resultados que favorezcan su satisfacción plena. ☞

1 Mediante **ACUERDO** general número 01/2021, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 15 de abril de 2021, el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó el inicio de esa undécima época.

Diez reformas urgentes a la Ley del Seguro Social

L.C., M.I. Y M.A. EDUARDO LÓPEZ LOZANO
Director del Grupo Reingeniería Patrimonial
Integrante de la Comisión Representativa
ante Organismos de Seguridad Social del IMCP
consultoria@reingenieriafiscal.com

Síntesis

La Ley del Seguro Social prácticamente no se ha reformado y adaptado a los cambios sociales, demográficos, de esperanza de vida, de participación de la mujer; además, la reforma constitucional de 2011, que privilegia derechos humanos, hace inoperantes diversos numerales y preceptos de esta ley. Por ello, se sugieren diversas reformas a este marco jurídico a efecto de restituirle su operatividad y que esté en consonancia con las actuales transformaciones del mundo contemporáneo.

¿Qué se requiere para que la Ley del Seguro Social (LSS) funcione adecuadamente y se eviten actos discrecionales de las subdelegaciones en su aplicación? Muchos pensamos que una reforma integral a esta ley.

Recuérdese que la LSS -salvo por lo que hace a los ramos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, modificados en 1995 y en vigor desde 1997, y la reforma 2021 vigente desde 2023 para aumentar las cuotas patronales, disminuir las que tiene a cargo el Estado y las semanas de pensión, así como la incorporación, en 2002, de un capítulo de Delitos de Defraudación a los regímenes¹ (sic) de Seguridad Social-, prácticamente no se ha reformado, por lo que ha dejado de aplicar derechos humanos válidos para los trabajadores por medio de esta ley: el derecho a la vida, la salud, la seguridad social y a una pensión.

Por otro lado, si consideramos que la ley contiene criterios de un México y un mundo que ya no existen, el del siglo XX, pues recuérdese que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se inauguró en 1943, cuando la mujer no trabajaba ni estudiaba e incluso los divorcios eran escasos y mal vistos socialmente, toda esa circunstancia social se recoge en la Ley 1973 y priva hasta nuestros días en donde la conformación familiar, la participación de la mujer en el trabajo y otros aspectos no son contemplados en la ley vigente. Si a ello adicionamos que la reforma constitucional con una visión de derechos humanos (los derechos a la vida, la salud, la pensión y la seguridad social comentados) y la aplicación del principio *pro persona* se actualizan para los trabajadores y sus beneficiarios por medio de la LSS, coincidirá, estimado lector, que es urgente una reforma integral a esta ley.

Mientras ocurre esta necesaria reforma, sería importante que los legisladores consideren la realización de algunas reformas que son necesarias y urgentes a la LSS, a efecto de establecer mayor seguridad jurídica y hacer efectivos los objetivos de la seguridad social y los derechos humanos para patrones, trabajadores, beneficiarios y el propio IMSS.

Enlisto 10 de las principales reformas en función de su importancia, pero no serían las únicas, como se ha referido.

Propuesta 1: reformar el artículo 5-A, fracción XII de la LSS

Motivación

En línea con otorgar de manera progresiva los derechos humanos a los menores y en virtud de la nueva conformación social de las familias mexicanas, modificar el concepto "descendientes" contenido en la definición establecida en la recién reformada² fracción XII del artículo 5-A de la LSS, cambiando al concepto "menores dependientes económicos", derivado de la situación familiar y social prevaleciente en nuestro país para que los menores que dependan económicamente de un trabajador, aun cuando sean hijos de su cónyuge, concubina o el concubinario

en su caso, o de quien haya suscrito una unión civil con el asegurado o asegurada o el pensionado o pensionada, cualquiera que fuere su sexo, así como los ascendientes de estos últimos, cuando carezcan de otro esquema de seguridad social y preferentemente cuando sean adultos mayores y no estén afiliados a ningún esquema de seguridad social, dando así operatividad también al derecho a la salud de adultos mayores, otorgando y no negando -de manera caprichosa y sin razón- derechos humanos como el interés superior del menor o de los adultos mayores su derecho a la salud, la vida y otros de la seguridad social:

“Sería importante que los legisladores consideren la realización de algunas reformas a la LSS que son necesarias y urgentes



La disposición señala:

XII. Beneficiarios:³ la o el cónyuge del asegurado o asegurada o del pensionado o pensionada y a falta de éstos, a la concubina o el concubinario en su caso, a quien haya suscrito una unión civil con el asegurado o asegurada o el pensionado o pensionada, cualquiera que fuere su sexo, así como los ascendientes y descendientes de la o el asegurado o de la o el pensionado señalado en la ley;...

Se propone reformarla a:

XII. Beneficiarios:⁴ la o el cónyuge del asegurado o asegurada o del pensionado o pensionada y a falta de éstos, a la concubina o el concubinario en su caso, a quien haya suscrito una unión civil con el asegurado o asegurada o el pensionado o pensionada, cualquiera que fuere su sexo, así como sus ascendientes y descendientes conjuntamente con los de la, o el asegurado o de la o el pensionado señalado en la ley;...

Propuesta 2

Derogar o reformar la fracción XI del artículo 251 de la LSS que permite al IMSS dar de baja en sus registros a los patrones y sujetos obligados (trabajadores), lo cual ha propiciado, en la práctica, dejar sin servicios (al dar de baja a patrones) cuando los notificadores del IMSS le reportan que “no los encuentran en el domicilio” o cuando falta algún pago de cuotas obrero-patronales. Esto deja en la indefensión a patrones, trabajadores y, en el colmo, a los beneficiarios, que ni siquiera están contenidos en el artículo referido, por lo que se considera violatorio del derecho humano a la salud de los trabajadores y beneficiarios, pues no debería privárseles de servicios médicos por un problema administrativo, ni de localización, ni de cobro de sus patrones. La misma ley señala facultades y penalidades a aplicar a tales patrones para obligarles, incluso coactivamente, al pago y si hubiere dolo, para aplicarles penas corporales conforme al capítulo III del título Sexto de la LSS.

Si bien es cierto que se señala la posibilidad de dar de baja a patrones y sujetos obligados y asegurados (descritos en las fracciones VIII y XI del artículo 5-A), no precisa esta posibilidad para los beneficiarios, contenidos, por cierto, en la fracción XII de dicho ordenamiento; sin embargo, al dar de baja al patrón se deja sin servicios médicos al trabajador, sus padres, hijos, cónyuge o concubina o concubinario, sus beneficiarios.

Propuesta 3

Reformar los artículos 5-A y 13 de la LSS para precisar que son sujetos de aseguramiento aquellos que opten por la Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio (COVORO) contenido en los artículos 218 a 221 de la LSS y corregir la omisión para incluirlo en el régimen voluntario en el artículo 13.

Considerando que la fracción II del artículo 13 está vacante por derogación desde el 2 de julio de 2019, podría incorporarse como una reforma a esta fracción.

Propuesta 4

Derogar el cuarto párrafo del artículo 154 de la LSS porque quebranta en perjuicio de los trabajadores de 60 años y más su derecho a servicios médico-quirúrgico-hospitalarios y farmacéuticos (violando el derecho a la salud) de los trabajadores y beneficiarios, por el hecho de que al solicitar la pensión no hayan cotizado 750 semanas.

Propuesta 5

Que se reforme el artículo 218 de la LSS, que prevé el derecho de los extrabajadores a cotizar para alcanzar una mejor pensión, condicionando a lo siguiente:

La disposición vigente es:

De la Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio

Artículo 218. El asegurado 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 continuar en los seguros conjuntos de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, debiendo quedar inscrito con el último salario o superior al que tenía en el momento de la baja. El asegurado cubrirá las cuotas que le correspondan por mensualidad adelantada y cotizará de la manera siguiente...

Se propone la reforma para quedar así:

De la Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio

Artículo 218. El asegurado, al ser dado de baja, tiene el derecho a continuar voluntariamente en el régimen obligatorio, pudiendo continuar en los seguros conjuntos de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, pudiendo elegir un monto como Salario Base de Cotización entre uno y veinticinco veces el Salario Mínimo general de la Ciudad de México. El asegurado cubrirá las cuotas que le correspondan y cotizará de la manera siguiente...

Considerando que, derivado de las reformas a la LSS del 16 de diciembre de 2020 esta modalidad de aseguramiento voluntario aplicará también para trabajadores de la ley vigente (Ley 1995), se sugiere quitar requisitos innecesarios, pues dicho derecho no debería condicionarse a:

1. Haber cotizado un número de semanas.
2. No condicionar, pues no lo hace la LSS para los trabajadores, a que el monto de cotización sea equivalente al “último salario o superior al que tenía en el momento de la baja”.
3. Si tarda en ejercer la modalidad, no podría cubrirse la mensualidad adelantada, y dado que cubriría las cuotas obrero-patronales no hay razón para exigirse que sean por adelantado si los patrones lo hacen con posterioridad a cada periodo.

Esta reforma al artículo 218 que condiciona el derecho de las personas que han sido privadas de trabajo a seguir en la Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio (COVORO) con un salario igual o superior al que tenía como trabajador, negando en la práctica el derecho a la pensión con un requisito económico difícil de alcanzar en las condiciones para las que se estableció el derecho contenido en el artículo 218 de la LSS.

Objetivo: *hacer progresivo y accesible* el ejercicio del derecho a la COVORO con un monto que determine el trabajador siempre que sea igual o mayor al salario mínimo.

Adicionalmente se considera modificar el concepto salario, pues el extrabajador no lo percibe.

Propuesta 6

Incorporar en el artículo 218 que el ejercicio del derecho (la Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio):

1. Las cuotas obrero-patronales cubiertas tienen carácter fiscal en términos del artículo 287 de la LSS.

A efecto de exigir fundamentación y motivación en la determinación de estas.

Propuesta 7

Adicionar el artículo 219 que establece el plazo para ejercer el derecho de los extrabajadores cotizantes a seguir en la Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio (COVORO) contenido en el artículo 218 de la LSS para precisar que el tiempo que el extrabajador determine para el ejercicio de derecho y pago de cuotas no dará lugar a recargos y actualización alguna, ello porque los recargos no se incorporan para la determinación de la pensión.

- a) Objetivo: *hacer progresivo y accesible* el ejercicio del derecho a la COVORO evitando que el tiempo que una persona extrabajadora tarde para estabilizarse económicamente y poder ejercer el derecho no le cause el perjuicio de pagar actualizaciones y recargos.
- b) Artículo(s) y ley(es) por modificar:

Adicionar un segundo párrafo al artículo 219:

Artículo 219. El derecho establecido en el artículo anterior se pierde si no se ejercita mediante solicitud por escrito dentro de un plazo de cinco años a partir de la fecha de baja.

Artículo reformado DOF 20-12-2001

Se propone la reforma siguiente:

Artículo 219. El derecho establecido en el artículo anterior se pierde si no se ejercita mediante solicitud por escrito dentro de un plazo de cinco años a partir de la fecha de baja.

El ejercicio de este derecho no dará lugar al pago de actualizaciones ni recargos.

Propuesta 8

Modificar el artículo 201 para garantizar que todos los menores de edad, que dependan de un trabajador o asegurado, puedan acceder a los servicios de guardería conforme a la LSS y los Derechos Universales del Niño.

Con esta reforma se atendería en los servicios de guardería a los hijos de padres divorciados cuya patria potestad o custodia se haya otorgado a uno de los cónyuges o unión civil distinto del trabajador.

c) Artículo(s) y ley(es) por modificar:

Artículo 201. El ramo de guarderías cubre los cuidados, durante la jornada de trabajo, de las hijas e hijos en la primera infancia, de las personas trabajadoras, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Párrafo reformado DOF 21-10-2020

Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

Artículo reformado DOF 20-12-2001

Consideramos que puede quedar redactado de la siguiente forma:

Artículo 201. El ramo de guarderías cubre los cuidados, durante la jornada de trabajo, de las hijas e hijos en la primera infancia, de las personas trabajadoras, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Este beneficio se podrá extender a los hijos de trabajadores o asegurados y a los menores dependientes económicos de los mismos, incluso aunque por resolución judicial no vivan con ellos ni ejerzan la patria potestad y/o la custodia de un menor, siempre y cuando los trabajadores o asegurados estén vigentes en sus derechos ante el Instituto. Deberá probarse la dependencia económica.

Propuesta 9

Reformar y homologar los artículos 25, fracción X, y 501 de la Ley Federal del Trabajo y 193 de la LSS, los cuales están relacionados con los fondos derivados de la relación laboral, de seguridad social y vivienda, y los efectuados a la AFORE que no tienen disposición en la legislación, a efecto de que se equipare la disposición que señale que el trabajador podrá designar a los beneficiarios privilegiando

a los hijos y a los ascendientes del trabajador y a la persona con quien realmente conviva y designe como beneficiaria o a falta de ellos, lo que ocurre cada vez con mayor medida, tratándose de trabajadores que no tienen pareja ni hijos beneficiarios conforme a la ley y cuyos ascendientes ya han fallecido, puedan designar beneficiarios o la familia directa -hermano por ejemplo- y solicitarlos, en lugar de que se quede en el vacío y a favor del IMSS, como actualmente ocurre.

Propuesta 10

Reformar el segundo párrafo del artículo 302 de la LSS a efecto de que el IMSS ubique a los beneficiarios del trabajador o pensionado y, en su caso, de sus beneficiarios a recibir los recursos de la Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez para evitar que se haga de recursos indebidamente, pues no se constituyeron para el efecto precisado en la ley vigente.

La disposición vigente establece:

Artículo 302. El derecho del trabajador o pensionado y, en su caso, de sus beneficiarios a recibir los recursos de la Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez es imprescriptible.

Sin perjuicio de lo anterior, el Instituto podrá disponer de dichos recursos a los diez años de que sean exigibles sin necesidad de resolución judicial, siempre que constituya una reserva suficiente para atender las solicitudes de devolución de los trabajadores, pensionados o beneficiarios. Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial recibirá el mismo tratamiento, en el año calendario en el que sea exigible.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público aprobará la metodología para determinar el monto de la reserva que el Instituto constituirá para atender las solicitudes de devolución señaladas en el párrafo anterior y el procedimiento que deberá seguir para ello.



Se sugiere reformar el segundo párrafo para quedar como sigue:

Artículo 302. El derecho del trabajador o pensionado y, en su caso, de sus beneficiarios a recibir los recursos de la Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez es imprescriptible.

Sin perjuicio de lo anterior, el Instituto deberá ubicar a los beneficiarios y poner a su disposición los recursos y beneficios que esta Ley señala; enunciativamente: cualquier pensión o mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial y no podrá disponer de dichos recursos salvo que no exista designación de beneficiarios de conformidad con lo dispuesto en los artículos 25, fracción XI o 501 de la Ley Federal del Trabajo o 193 de esta Ley del Seguro Social...

[...]

Y establecer un artículo transitorio que señale:

Las reservas efectuadas conforme a la disposición que se reforma y que constituyan una reserva suficiente para atender las solicitudes de devolución de los trabajadores, pensionados o beneficiarios deberán estar a lo dispuesto en el artículo 302 a partir de su vigencia.

Tenemos propuesta concreta en cada caso, que presenta la redacción actual de la disposición y lo que se sugiere reformar, derogar o adicionar en los artículos arriba mencionados.

Estimamos, amigos legisladores de las Comisiones de Seguridad Social y del Trabajo y Previsión Social del Congreso de la Unión, que los integrantes de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social del IMCP y este servidor podemos ser un gran apoyo para que estas reformas, que requieren consultoría especializada, puedan realizarse en favor de todos los mexicanos. Ojalá consideren estas propuestas. ☞

- 1 Rarísimo porque la ley solo contempla el régimen obligatorio y el voluntario.
- 2 Fracción reformada, *Diario Oficial de la Federación*, 20 de enero de 2023.
- 3 El resaltado es nuestro.
- 4 El resaltado es nuestro.

“ Se requiere reformar los artículos 5-A y 13 de la LSS para precisar que son sujetos de aseguramiento aquellos que opten por la Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio



Efecto de la subcontratación laboral en la construcción

C.P.C. CRISPÍN GARCÍA VIVEROS
Socio Director de García Viveros y Asociados, S.C.
Integrante de la Comisión Representativa
ante Organismos de Seguridad Social del IMCP
crispingarcia@garciaviveros.com

Síntesis

A más de dos años del inicio de la vigencia de la reforma de subcontratación laboral se ha detectado incumplimiento, por lo que es necesario subrayar aspectos fundamentales para su adecuada observancia y puntualizar los efectos sobresalientes de esta reforma en la industria de la construcción. Una primera consideración es el hecho de que a toda obra se le aplican las disposiciones de esta reforma, así como las medidas que deben tomarse en cuenta en este sector productivo del país.

Introducción

A más de dos años del inicio de vigencia de la reforma en materia de subcontratación laboral, publicada el 23 de abril de 2021 en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)*, se siguen observando incumplimientos importantes en las obligaciones que derivan de esta reforma, que posiblemente se originan por el texto de esta, por su desconocimiento e inclusive por el deseo manifiesto de no observar esas obligaciones.

Para abordar el tema, en primera instancia comentaré cuál es mi interpretación respecto a la mencionada reforma, sin pretender su análisis exhaustivo, pero tratando de puntualizar aquellos aspectos que resultan fundamentales y en una segunda parte el efecto en materia de la construcción.

Aspectos fundamentales de la reforma en subcontratación laboral

Lo prohibido, previsto en el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) señala que “queda prohibida la subcontratación de personal entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra”, lo cual estimo que se refiere a lo que prevenía el tercer párrafo del artículo 15 A de la Ley del Seguro Social (LSS), cuyo texto fue sustituido en la reforma señalada, por lo que a partir del 24 de abril de 2021 ya no tiene efecto, pero sí resulta importante recordar su contenido para indicar, según mi punto de vista, la figura que se prohíbe:

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, **ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario** de los mismos, en las instalaciones que éste determine,...

[Énfasis añadido]

De esto se desprende que el patrón era el que contrataba y, en consecuencia, pagaba los salarios a los trabajadores y les ordenaba ponerse a disposición de un beneficiario al cual estaban subordinados; por consiguiente, esta es la figura prohibida, lo cual podemos subrayar al tomar en cuenta que fue derogado el segundo párrafo del artículo 75 de la LSS que preveía el registro por clase, aplicable para lo que se denominaba prestadoras de servicios de personal, cuya operatividad fue específicamente lo que transcribí en el párrafo anterior.

Por su parte, lo que se permite a partir del 24 de abril de 2021 se contempla en el primer párrafo del artículo 13 de la LFT, que señala: “Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley”.

Para interpretar adecuadamente lo anterior debe considerarse lo previsto en las disposiciones generales emitidas por la STPS, publicadas el 24 de mayo de 2021 en el *DOF*, que a continuación se detallan:

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que ejecuten servicios especializados o realicen obras especializadas **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 los que se refieren los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.**

ARTÍCULO SEGUNDO. [...]

I. [...]

II. [...]

III. **Contratista:** la persona física o moral que cuenta con el registro expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al que hace referencia el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y **que presta servicios especializados o ejecuta obras especializadas con trabajadores bajo su dependencia a favor de una o más beneficiarias.**

[...]

[Énfasis añadido]

De estas disposiciones generales, en mi opinión, se desprende el supuesto jurídico que debe considerarse para determinar el momento en que el sujeto que contrata trabajadores para ejecutar servicios u obras especializadas y, por lo tanto, se ubica en este, por lo que entonces será el obligado a su atención, para lo cual entiendo que *existe un vínculo, cuya naturaleza normalmente sería de carácter civil, entre el contratante y el contratista, para prestar un servicio o ejecutar una obra, en el cual el primero fijará la tarea y el segundo la ejecutará, pero con trabajadores para este fin y que están bajo la dependencia del contratista.*

De manera complementaria las disposiciones que contiene la LFT en materia de subcontratación laboral contemplan que:

- El objeto social y/o la actividad preponderante del contratante no sea similar al del contratista.
- El contratista debe estar registrado en un padrón público, que se denomina REPSE.
- Según el artículo 14 de la LFT, el vínculo comentado debe formalizarse mediante contrato que señale el objeto del servicio por la obra a ejecutar, así como el número de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato. Cabe señalar que, en la práctica, el señalado contrato se diseñará para dar cobertura a los diversos aspectos que los contratantes consideren en el acuerdo de voluntades que da lugar al mismo y que es muy probable que el tratamiento de la participación de los trabajadores, situación que es necesaria que exista para que dé lugar a la obligación de cumplir con las disposiciones en materia de este artículo, sea una parte específica de ese convenio, por lo que no debe entenderse que el contrato se refiere a los trabajadores, sino al servicio o a la obra por ejecutar.

También es conveniente destacar que la reforma en subcontratación laboral en comento comprende las siguientes medidas que buscan inhibir el incumplimiento de las disposiciones, cuya motivación es que no se afecten los derechos de los trabajadores e igualmente que se genere la contribución que da sustento a estos, que son los siguientes:

- a) La responsabilidad solidaria del contratante, que se menciona en el segundo párrafo del artículo 14 de la LFT, el segundo párrafo del artículo 15 A de la LSS, el segundo párrafo del artículo 29 Bis de la Ley del INFONAVIT y la fracción XVI del artículo 26 del Código Fiscal de la Federación (CFF).
- b) La obligación de informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) del incumplimiento de las obligaciones que previene el tercer párrafo del artículo 15 A de la LSS y cuarto párrafo del artículo 29 Bis de la Ley del INFONAVIT.
- c) Los requisitos para que proceda el efecto fiscal de las operaciones involucradas, que se mencionan en el segundo párrafo de la fracción V del artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) y en el segundo párrafo de la fracción II del artículo 5 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA).
- d) La incorporación de la figura de defraudación fiscal que previene el inciso i del artículo 108 del CFF.
- e) Y de manera significativa el monto de las sanciones por incurrir en la subcontratación laboral prohibida, o bien prestar el servicio o ejecutar la obra sin contar con el registro REPSE, previsto en el artículo 1004-C de la LFT.

Efecto de las disposiciones de subcontratación laboral en la construcción

Toda obra de construcción es sujeta de las disposiciones en comento

Con frecuencia escucho que el razonamiento para señalar que esas disposiciones no aplican para la construcción, es que no existe la figura de poner a disposición trabajadores en beneficio de otro, lo cual podemos decir que es verdadero, desde el punto de vista de lo que está prohibido.

Sin embargo, cuando esto lo llevamos a lo permitido, no es correcto interpretar la figura de manera aislada (poner a disposición trabajadores), pues, como lo expliqué antes, debe identificarse el supuesto jurídico y este es: la existencia de un vínculo, cuya naturaleza normalmente sería de carácter civil, entre el contratante y el contratista, para prestar un servicio o ejecutar una obra, en el cual el primero fijará la tarea y el segundo la ejecutará, pero con trabajadores para este fin y que están bajo la dependencia del contratista. Esto me permite afirmar que en toda obra de construcción se cumple ese supuesto jurídico y, por lo tanto, todas están bajo la tutela de las disposiciones que previene la reforma en materia de subcontratación laboral.

La excepción a lo anterior se presentaría cuando el dueño de una obra contrata a los trabajadores para ejecutar esta, en la cual no existe subcontratación para ejecutar la obra, sino la contratación directa de los trabajadores, lo que no corresponde al supuesto jurídico antes detallado.

Efecto del objeto social y/o la actividad preponderante

En cuanto a la primera etapa que normalmente existe en una obra de construcción, es decir, que el contratante ordena la ejecución de una obra a un contratista, quien la habrá de ejecutar, esto tomando en cuenta la fracción II del artículo 5 del Reglamento del Seguro Social obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado (ROTIC), identificados también el primero como el propietario de la obra y el segundo como el contratista principal, aun cuando pueden existir obras en las que ese dueño decida contratar directamente a cada uno de los participantes constructores de la obra, en cuyo caso de manera natural el objeto social y/o actividad preponderante del contratante debe ser diferente a la del contratista, con lo cual se cumple con lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 13 de la LFT.

Pero cuando se da la figura normal en toda obra de construcción respecto a que el contratista para la ejecución de una fase por parte de la obra contrate a otros, asunto previsto en la fracción III del artículo 5 antes mencionado, que es lo que se conoce como "subcontratar" en materia de la industria de la construcción, entonces seguramente habrá coincidencia en el objeto social y/o actividad preponderante, puesto que genéricamente ambos ejecutan obras de construcción, lo cual impide la celebración del contrato inherente.

Por lo tanto, es indispensable que se revise el objeto social de la persona moral de que se trate (contratista) para

dejar en este las actividades que realmente ejecute y que para ello cuente con todos los elementos (personal, equipo, experiencia, etc.), inclusive distinguiendo más de una actividad, que en la aplicación del REPSE podrá tener más de una, esto con el fin de que toda actividad no comprendida en su objeto social puede ser materia de contrato con otra persona moral que tenga diferente objeto social.

Cuando se trate de una persona física en la cual aplica la actividad preponderante, será necesario revisar esta, pues debe corresponder a la actividad de la construcción ejecutada, lo cual puede no corresponder a la actividad que genera la mayoría de los ingresos. Esto ubicará al constructor en una situación de incertidumbre, por lo que en estos casos se tendrá que enfrentar la situación de manera casuística y atendiendo a la importancia económica del asunto y al riesgo inherente que genere la decisión que se tome.

Obras no ejecutadas integralmente en el sitio

Existen obras cuya característica demanda que una parte de estas se ejecute en instalaciones del contratista y se concluya en el sitio donde se lleva a cabo la construcción. Por ejemplo, una planta industrial que involucra que en el taller o fábrica se ejecute el corte del acero y posteriormente se proceda a la instalación, lo cual normalmente conlleva que el valor de la obra comprenda ambas operaciones. Sin embargo, a partir de la reforma en comento es necesario analizar la conveniencia de dividir las fases y su tratamiento contractual para lograr el mejor resultado.

Al no haber contrato no existe la obligación de materia de subcontratación laboral

Lamentablemente, esto se ha generalizado y sobre todo cuando se revisan las obligaciones vinculadas con los reportes cuatrimestrales ICSOE y SISUB, en los que deben comunicarse los contratos del cuatrimestre, lo cual ha llevado a esa conclusión; sin embargo, debemos tomar en cuenta que el contrato no representa el supuesto jurídico, que antes hemos explicado y, por lo tanto, no existe justificación legal para sostener la afirmación con la que se titula el apartado, por lo que de ubicarse en este, la obligación existe.

En la práctica esto también se presenta cuando señala el constructor que su contratante no le solicitó un contrato, o bien le extendió otro instrumento, como puede ser una orden de trabajo, o bien una instrucción verbal, lo cual da lugar a que el que tiene la obligación es el constructor, quien debe cumplir con las obligaciones inherentes y, por lo tanto, las debe atender, llevando esto al extremo de que el contrato lo puede formular él mismo y ponerlo

a disposición del contratante para que lo firme si es su deseo.

Esto es importante por la sanción que involucra ejecutar una obra y que no exista el registro de esta en los reportes cuatrimestrales mencionados y por otra parte se atiende el registro de la obra en el aplicativo SIROC del IMSS, además del CFDI por la facturación correspondiente, lo cual ubica en una circunstancia de riesgo al constructor de la imposición de una multa que va de 2,000 (\$207,480) y hasta 50,000 (\$5,187,000) veces la UMA y al contratante una multa similar, además de que no podrá dar efecto fiscal a la operación de que se trate.

También observamos que con frecuencia en la obra pública se menciona que el contratante no señala las obligaciones en comento, aun cuando sí exista el contrato; sin embargo, resulta necesario reiterar que el obligado es el contratista y a quien le será aplicada la sanción correspondiente, por lo que esto debe ser tomado en cuenta y actuar en consecuencia.

Alcance del concepto construcción

El Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los trabajadores de la construcción por Obra o Tiempo Determinado (ROTIC), en su artículo 1o., define el concepto construcción de la siguiente manera:

Artículo 1o. [...]

[...]

II.- Obra de construcción: cualquier trabajo que tenga por objeto crear, construir, instalar, conservar, reparar, ampliar, demoler o modificar inmuebles, así como la instalación o incorporación en ellos de bienes muebles necesarios para su realización o que se le integren y todos aquellos de naturaleza análoga a los supuestos anteriores.

Lo anterior debe ser observado en toda obra de construcción que contemple alguna de las tareas que comprende la definición y, por lo tanto, deben atenderse las obligaciones en materia de subcontratación cuando su ejecución, por parte de un contratista, demande la participación de trabajadores. ☞

Consideraciones en relación con el reparto de utilidades para los trabajadores



DRA. Y C.P.C. VIRGINIA RÍOS HERNÁNDEZ
Socia Directora de V. R. Consultores
Asociados, S.C.
Integrante de la Comisión Representativa ante
Organismos de Seguridad Social del IMCP

Introducción

Los orígenes del reparto de utilidades a los trabajadores datan del 7 de julio de 1856, en el que el legislador Ignacio Ramírez se refirió en su discurso a que debía ser derecho del jornalero, además de la percepción de su salario, recibir parte de las utilidades con todo empresario.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, publicada el 5 de febrero de 1917 en el *Diario Oficial*, el artículo 123 señalaba:

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, **los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades**, que será regulada como indica la fracción IX.

[...]

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la **participación en las utilidades** a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

Síntesis

Aunque son ya dos ejercicios fiscales en los que se debe aplicar la reforma en materia de reparto de utilidades en relación con los límites a considerar, quedan todavía dudas para los empleadores y para los trabajadores. Solo se adicionó la fracción VIII al artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, no cambió nada más; sin embargo, aún hay confusión. Por ello, el objetivo de este artículo es coadyuvar a un mejor entendimiento del tema.

El texto actual del artículo 123, en su apartado A, establece:

[Énfasis añadido]

Artículo 123. [...]

[...]

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los **trabajadores, de los patronos y del Gobierno**, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

[...]

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la **renta gravable** de conformidad con las disposiciones de la **Ley del Impuesto Sobre la Renta**. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la SHCP las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

[...]

Desarrollo

El 23 de abril de 2021 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), que en el caso de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU), adicionó una fracción al artículo 127:

Artículo 127. [...]

[...]

VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses de salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.

[...]

Lo señalado por esta fracción es que, si a los trabajadores les corresponde un reparto de más de tres meses de su salario, habrá un límite máximo: tres meses de su salario (base cuota diaria) o el promedio de los últimos tres años

de percepción de PTU con dicho patrón. Sin embargo, si el cálculo de la PTU por trabajador es menos de los tres meses, ese será el importe por pagar.

Regulación legal

- Artículo 123, Apartado A, fracción IX, de la Constitución Política Mexicana.
- Ley Federal del Trabajo, artículos 117 a 131.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- Ley del Seguro Social.
- Leyes locales.

Ley Federal del Trabajo Renta gravable

El artículo 120 establece que se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Momento de pago

El artículo 122 señala que el reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

Tradicionalmente, se ha considerado que las personas morales, cuya fecha límite para la presentación de la declaración anual (con pago o sin él) es el 31 de marzo, tienen como plazo máximo el 30 de mayo para efectuar al pago a sus trabajadores; no obstante, el 1º de mayo de 2019, se adicionó el artículo 3º Ter. a la LFT, que dice:

Artículo 3º Ter.- Para efectos de esta ley se entenderá por:

[...]

V. Día: Se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales.

[...]

Si bien es cierto que el Reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT, publicado el 5 de junio de 2014 en el DOF establece:

ARTÍCULO 6o.- El reparto de utilidades en beneficio de los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días **naturales** siguientes a la fecha en que corresponda pagar el impuesto sobre la renta anual, sin que sea obstáculo para ello el que los trabajadores hayan impugnado por escrito la declaración anual del impuesto sobre la renta que presente el patrón.

[Énfasis añadido]

Lo es también que la publicación de dicho reglamento fue anterior a la reforma a la ley, por lo que estrictamente los 60 días deben computarse hábiles y no naturales.

Por supuesto, si el empleador tiene la capacidad y disposición económica para pagar mucho antes las utilidades a sus empleados, beneficia a estos al remunerarlos, pero si por alguna circunstancia no cuenta con los recursos suficientes, tiene ese margen adicional para el pago.

PTU no reclamada

El mismo artículo 122 indica que el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles se agregará a la utilidad repartible del año siguiente. La pregunta por formular es: ¿cuál es el año siguiente? Es fundamental considerar que el artículo 516 de la ley laboral expresa que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. Entonces, si la obligación es exigible hasta los 60 días hábiles siguientes a la fecha en que debió presentarse la declaración del ejercicio, no podría sumarse la PTU no reclamada. Por ejemplo, en 2023 que correspondió a 2022, a la de 2023, a repartirse en 2024, ya quienes no la reclamaron tendrían hasta después del 20 de junio o julio, dependiendo si el patrón es persona moral o persona física, para exigir su pago. Por lo tanto, debería agregarse a la de 2024, a repartir en 2025. En caso de que se agregara a la de 2023 y se repartiera, llegando posteriormente los trabajadores que todavía están dentro del plazo de conservación de su derecho a reclamarla, deberá pagarse.

Determinación del importe correspondiente por trabajador

Artículo 123

¿Cómo se reparte? La utilidad repartible se divide en dos partes: 50%, número de días trabajados; 50%, salarios devengados.

Salario base

El artículo 124 establece que el salario que se considera para el pago de la PTU es con base en cuota diaria.

En caso de salarios variables, el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

No se consideran gratificaciones, percepciones y demás prestaciones del artículo 84, ni tiempo extraordinario.

Sanciones por incumplimiento

El artículo 992 señala: "Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente".

Por su parte, el artículo 994, en su fracción II, indica que al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se le impondrá una multa de 250 a 5000 UMAS. (de \$25,935.00 a \$518,700.00 de fe).

Lo anterior significa que por cada trabajador al que no se le pague PTU o no se le remunere conforme a las disposiciones indicadas en la LFT, la STPS podría imponer una multa calculada en esos rangos.

Ley del Impuesto Sobre la Renta Regulación en Impuesto Sobre la Renta para los empleadores

De acuerdo con los artículos 9 para personas morales y 109 para personas físicas, la disminuyen de los ingresos acumulables, para determinar la utilidad fiscal.

Regulación en Impuesto Sobre la Renta para los trabajadores

La ley de la materia establece en su artículo 93, fracción XIV, una exención de 15 UMAS por año. El excedente será un ingreso acumulable.

Seguridad social

De acuerdo con la fracción IV del artículo 27 de la Ley del Seguro Social el reparto de utilidades no integra salario base de cotización.

Por su parte, el artículo 32 del Reglamento de Incorporación Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos del INFONAVIT, en su fracción V, señala que no integra salario base de aportación.

Impuestos locales sobre nóminas

En la mayor parte de las entidades federativas se excluye el pago del reparto de utilidades de la base de estos impuestos. Sin embargo, hay algunas, como Zacatecas, que lo incluyen.

A continuación, tenemos algunos ejemplos.

Código Fiscal de la Ciudad de México

Artículo 157. [...]

No se causará el Impuesto sobre Nóminas, por las erogaciones que se realicen por concepto de: [...]

XIII. Las participaciones en las utilidades de la empresa. [...]

Impuesto Sobre Erogaciones por Remuneración al Trabajo Personal de Yucatán

Artículo 27.- Están exentas del pago de este impuesto: [...]
d) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; [...]

Ley del Impuesto Sobre Nóminas del Estado de Quintana Roo

En Quintana Roo no se exceptúa a la PTU de la base.

Artículo 2. Son objeto de este impuesto, las erogaciones en efectivo o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal, independientemente de la designación que se les dé, prestado dentro del territorio del Estado, bajo la dirección y/o dependencia de un patrón, contratista, intermediario, terceros o cualquiera que sea su denominación. [...] quedan comprendidas entre las erogaciones mencionadas anteriormente, aquellas que se realicen por concepto de prestaciones o contraprestaciones cualquiera que sea el nombre con el que se le designe, ya sean ordinarias o extraordinarias, incluyendo honorarios asimilables a salarios, comisiones a trabajadores, premios, gratificaciones, rendimientos, primas vacacionales, dominicales, por antigüedad, así como cualquier otra erogación que en razón de su trabajo o por la relación laboral reciba el trabajador.

Entonces, el pago de impuesto sobre nóminas sobre la prestación del reparto de utilidades a los trabajadores dependerá de la entidad federativa en la que se encuentre el empleador o en el que presten servicios los empleados.

“ El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses de salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años ”

Ejemplos de cálculo con nuevos límites

Empresa Cumplida, S.A. de C.V.		
Utilidad fiscal 2022:	\$10'917,000	
por	10%	
PTU a repartir	\$ 1'091,700	
50% salarios: \$545,850		50% días laborados: \$545,850
Datos de sus trabajadores:		
		Factores
Total de salarios pagados: \$3'098,190.00	\$545,850/\$3'098,190	0.1761835
Total de días trabajados: 9,724	\$545,850/9724	56.1343068

Empleado Luis López:		PTU correspondiente
Salario mensual: \$10,000		
Total, salarios percibidos: \$116,000		\$20,437
Total de días trabajados: 353		19,815
	Total PTU	\$40,252
Con las disposiciones vigentes antes de la reforma de 2021, le hubieran correspondido: \$40,252.00		

PTU de Luis López del ejercicio 2022, a pagar en 2023 (mismos datos):	
3 meses de salario	\$30,000.00
PTU recibida de los ejercicios:	
2021 \$36,230	
2020 \$30,416	Suma: \$96,496 / 3 = \$32,165
2019 \$29,850	
Lo más conveniente son \$32,165.00. Esto es lo que se le debió pagar	

Empleado José Hernández (empleado sindicalizado de mayor ingreso):		PTU correspondiente
Salario mensual: \$14,300		
Total, salarios percibidos: \$35,750		\$6,299
Total de días trabajados: 77		4,322
	Total, PTU	\$10,621
Con las disposiciones vigentes antes de la reforma de 2021, le hubieran correspondido: \$10,621.00		

PTU de José Hernández del ejercicio 2022, a pagar en 2023, (mismos datos):	
3 meses de salario	\$42,900.00
No recibió de esta empresa PTU en los ejercicios anteriores	
La PTU que le corresponde es de \$10,621.00	

Empleado Ángel Soto (Gerente de Ventas):		PTU correspondiente
Salario mensual: \$50,000.		
Total, salarios percibidos: \$600,000		
Límite (17,160 X 12) = \$ 205,920		
Salario José Hernández + 20% (14,300 + 2,860)		\$36,280
Total de días trabajados: 365		20,489
Total, PTU		\$56,769
Con las disposiciones vigentes antes de la reforma de 2021, le hubieran correspondido: \$ 56,769.00		

PTU de Ángel Soto del ejercicio 2022, a pagar en 2023:	
3 meses de salario	\$150,000.00 \$51,480.00 (3X17,160)
PTU recibida de los ejercicios:	
2021 \$31,476	
2020 \$38,018	Suma \$69,494 / 2 = 34,747.00
2019 No trabajó	
La PTU que le corresponde es de \$51,480 (tres meses de salario)	

Resumen

Trabajador	PTU con procedimiento anterior	PTU de 2022 a pagar en 2023
Luis López	40,252.00	32,165.00
José Hernández	10,621.00	10,621.00
Ángel Soto	56,769.00	51,480.00
Totales	107,642.00	94,266.00

↑
Importe para registrar
contablemente y en declaración
anual

Conclusión

La PTU de 2020 se pagó en 2021 con las reglas vigentes en 2020. A su vez, la PTU correspondiente al ejercicio 2021, que se pagó en 2022, fue la primera que debió limitarse según lo establecido en la fracción VIII, adicionada al artículo 127, a partir de la reforma publicada el 23 de abril de 2021 en el *DOF*.

La PTU correspondiente a 2022, que se pagó en 2023, también debió limitarse y así, cada año.

No hay "remanente" por PTU que exceda de los límites establecidos en el artículo 127, fracción VIII de la LFT.

El registro contable y el importe por establecer en la declaración del ejercicio, debe ser ya con cálculos de límites. [↗](#)

Nearshoring en México

Retos y desafíos que representa para las áreas de capital humano



L.C. y MBA CRISTINA ZOÉ GÓMEZ BENAVIDES
Socia de Garrido Licon, S.C.
Directora General de GL Working, S.C.
Integrante de la Comisión de Seguridad Social
del IMCP
zoe.gomez@mx.ey.com

Síntesis

En materia de *nearshoring*, México presenta un atractivo excepcional, cuenta con una trayectoria de más de 30 años de integración a las cadenas de valor de EE.UU., un tratado comercial que da sustento legal a la relación comercial con mecanismos transparentes de resolución de conflictos, un bono demográfico insuperable, así como un entorno económico estable.

En los últimos meses y en un contexto de diversos acontecimientos como la pandemia de COVID-19, el conflicto comercial entre EE.UU. y China, y más recientemente la invasión de Rusia a Ucrania, ha comenzado a hablarse del *nearshoring* y del interés de invertir en México, debido a la proximidad de nuestro país con los gigantes comerciales de América del Norte –EE.UU. y Canadá–. Actualmente, el mercado nacional de exportación ya tiene como destino principal a EE.UU., nación que recibe 80% de las exportaciones, por lo que especialistas concuerdan que este fenómeno podría generar un récord de inversión extranjera directa sin precedentes.

Aunado a la vecindad geográfica, México cuenta con un renovado acuerdo de libre comercio con EE.UU. y Canadá (TMEC), instrumento que facilita y coadyuva con el comercio y la inversión mediante el beneficio arancelario y la alineación con estándares globales. El tratado ya considera algunas correcciones a temas neurálgicos para EE.UU. y que han sido factor de controversia con China como lo es la transferencia de tecnología.

Asuntos como el fenómeno mundial y local del *nearshoring*, los eventos geopolíticos arriba mencionados, la seguridad de las cadenas productivas, la transición hacia

las energías limpias, entre otros, son temas que se encuentran en constante discusión por parte de gobiernos y empresas; sin embargo, una materia no menos importante y tal vez de la que no se está hablando tanto es la formación de capital humano.

Ante este panorama, los líderes de las áreas de capital humano, tanto de las empresas ya existentes como de las que lleguen por la relocalización, enfrentarán en su gestión un gran desafío para aprovechar este fenómeno y poder captar y retener al talento adecuado. Para ello, expertos señalan y coinciden que será necesario trabajar en los temas estratégicos entorno a la gestión del capital humano: capacitación, desarrollo y compensación total.

¿Qué es el *nearshoring*?

El *nearshoring* consiste en la reubicación de las cadenas productivas de un país a uno más próximo a donde serán integrados dentro de la cadena de valor, o bien donde serán finalmente consumidos, en el que los costos sean más reducidos o controlados, como son: salarios y beneficios de los trabajadores, insumos, combustibles, electricidad y los impuestos gubernamentales. Sin embargo, este modelo, en el ámbito productivo, es altamente rentable por su capacidad para generar empleos, inversión extranjera, infraestructura y desarrollo.

En otras palabras, las organizaciones que aplican el *nearshoring* buscan proveedores de servicios en ubicaciones geográficamente próximas y costos altamente competitivos.

Se puede decir entonces que el *nearshoring* nace como respuesta al *offshoring*, que buscaba reducir costos por medio de proveedores en distancias mucho más lejanas, como lo había sido China, nación líder del *offshoring*, tanto que se le ha llegado a conocer como “La fábrica del mundo”, con su gigantesca mano de obra de 800 millones de trabajadores, con bajos costos laborales y los beneficios fiscales que otorgan sus múltiples Zonas Económicas Especiales, lo cual hizo del *offshoring* un *must* para las cadenas de producción provenientes de los principales centros de consumo globales, explotado ampliamente por empresas de Norteamérica y Europa.

Sin embargo, desde la década pasada, con el alza en los costos laborales en China se empezó a cuestionar la viabilidad económica del modelo de *offshore* en favor de cadenas de valor más compactas. Por ejemplo, entre 2001 y 2019 los salarios en China se multiplicaron por cuatro como resultado de un proceso de crecimiento sostenido, minando de manera importante la ventaja comparativa del país asiático como centro global de producción.

En un contexto de globalización, las estrategias empresariales se enfocan en la optimización de costos y el

aumento de eficiencia. Por ello, la solución que propone este modelo es acercar los centros de producción tercerizada para solucionar los problemas de las largas distancias, la amplia diferencia horaria entre los países y, más recientemente, la fragilidad de estas cadenas de producción que se puso al descubierto por la pandemia de COVID-19 y la invasión rusa a Ucrania. Por lo tanto, a causa de estos eventos se constató que las cadenas de suministro son más frágiles de lo que se pensaba.

Ante el *nearshoring*, México ha capitalizado sus relaciones en materia de comercio exterior con EE.UU. y Canadá, en donde China experimentó una caída de 20.6 a 17.2%.

¿Qué beneficios traería el *nearshoring* para México?

Para México, el concepto de *nearshoring* no es nuevo ni ajeno; desde inicios de la década de 1980, se impulsó fuertemente la industria maquiladora de exportación en toda la franja norte del país.

Con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994, muchas empresas extranjeras decidieron ubicarse en México para utilizar el país como una plataforma estratégica de exportación.

Por ello, y ante un fenómeno global como el *nearshoring*, y la ubicación estratégica que ocupa México, no pocos se preguntan: ¿podrá México ser la nueva China, podrá ocupar su lugar como la gran fábrica del mundo?

Solo por definición, se puede pensar que México es el destino ideal para el *nearshoring*, un modelo industrial que promete cambiar el rumbo de la economía porque genera empleos, inversión extranjera, infraestructura y desarrollo.

Sin embargo, la situación es más compleja de lo que parece. Las empresas buscan mayores ganancias en donde los países en vías de desarrollo resultan ser más atractivos.

El *nearshoring* es un modelo industrial que se beneficia de múltiples factores; de acuerdo con datos de la encuesta de BBVA (julio 2023), aplicada a miembros de la Asociación Mexicana de Parques Industriales Privados (AMPIP), el *nearshoring* puede impulsar la instalación de 453 a 700 nuevas empresas en México para 2025, hecho que necesariamente requiere de capital humano; asimismo, se espera que ayude a crear hasta 4 millones de empleos adicionales en la región de Norteamérica, lo cual beneficiará a México, que generará hasta 300 mil empleos para

los próximos meses, alcanzando casi 700 mil hacia finales de 2023, según datos de Manpower.

El *nearshoring*, una tendencia emergente, podría brindar un impulso económico muy necesario a México y ayudar a consolidar la posición del país como hub logístico internacional.

¿Cuáles son los retos del *nearshoring* para las áreas de capital humano?

A medida que las organizaciones voltean a ver el *nearshoring* y reubicar sus cadenas de producción, es de gran importancia modificar el enfoque, tanto de atracción de talento como el esquema de beneficios y compensaciones que permitan su retención y fuerza laboral calificada que hagan frente a este fenómeno.

Aunado a lo anterior, es menester destacar la oportunidad y reto de las organizaciones, respecto del cumplimiento de obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social; el estudio e identificación de las regulaciones aplicables es pilar fundamental para el establecimiento exitoso de los centros de trabajo en México.

No menos destacable, es el hecho de considerar el impacto de las iniciativas de reforma en materia laboral, que hoy en día están en curso de discusión y/o aprobación. Tal es el caso de la reducción de la jornada laboral, aguinaldo y prima vacacional digna, prima de antigüedad, lo cual incrementaría hasta en 40% las relaciones contractuales, costos directos relativos al pago de la nómina y sus beneficios, así como indirectos vinculados al pago de cargas sociales, contribuciones e indemnizaciones en el caso de despidos.

Conclusión

El *nearshoring* tenemos que dimensionarlo como lo que es: un nuevo capítulo en la historia de la integración económica, que ofrece condiciones que sugieren grandes oportunidades para México bajo un nuevo entorno internacional.

México presenta un atractivo excepcional. Como ya se mencionó, cuenta con una trayectoria de más de 30 años de integración a las cadenas de valor de EE.UU., un tratado comercial que da sustento legal a la relación comercial con mecanismos transparentes de resolución de conflictos, un bono demográfico insuperable, así como un entorno económico estable. Asimismo, el país posee

un buen nivel de capital humano, infraestructura relativamente desarrollada, afinidad cultural con EE.UU. y lo más importante, una frontera terrestre compartida de 3,152 km, lo cual le otorga un acceso privilegiado al mercado más vasto del mundo

La competencia para atraer a las empresas es grande para México, pues se enfrenta a mercados como Canadá y otras entidades de EE.UU., incluso tiene que competir por estas inversiones con otros países de América Latina.

Otro gran reto será la integración de las cadenas de valor domésticas. Esto es encontrar empresas locales, que puedan entrar como proveedores de segundo o inclusive tercer nivel de las grandes empresas exportadoras del país, sustituyendo proveedores *offshore*.

Para impulsar el crecimiento económico por medio del *nearshoring*, es necesario que los departamentos de capital humano desarrollen metodologías innovadoras y herramientas digitales que mejoren la experiencia del trabajador, aumenten la productividad, eviten errores y pérdidas de información, cumplan con las leyes, atraigan y retengan al talento, reduzcan la rotación y mejoren la integración y comunicación empresa-trabajador. [🔗](#)



Lineamientos generales del teletrabajo

C.P.C. Y PCFI RUBÉN DARÍO DÁVALOS PALOMERA
Socio Director de RD Consultores Fiscales y de Seguridad Social, S.C.
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social del IMCP y del CCPM
rdavalos@rdconsultores.mx

Síntesis

El teletrabajo o trabajo a distancia ha llegado para quedarse, transformando no solo nuestros lugares de trabajo, sino también nuestra cultura laboral y social. Esta mecánica de empleo permite a los trabajadores realizar sus actividades fuera de las instalaciones físicas de la empresa, aprovechando las tecnologías de la información y la comunicación.

Introducción

El teletrabajo, también conocido como trabajo a distancia o de una forma genérica como *home office* se ha convertido en una modalidad laboral cada vez más socorrida en el mundo moderno y México no es la excepción.

Esta mecánica de empleo permite a los trabajadores realizar sus actividades fuera de las instalaciones físicas de la empresa, aprovechando las tecnologías de la información y la comunicación para mantenerse conectados y productivos.

La introducción del teletrabajo ha transformado no solo dónde y cómo se trabaja, sino también las leyes y regulaciones que rigen las relaciones laborales. Sin embargo, toda la legislación o, al menos, en el caso de México, todavía presenta algunas áreas de oportunidad que aún con la Norma Oficial Mexicana 037 deberán ser analizadas por las autoridades para hacer frente a todos los puntos que en la práctica pueden presentarse.

Antecedentes del teletrabajo

El concepto de teletrabajo no es nuevo, ya que algunas actividades desde los años setenta, sobre todo en EE.UU., podían realizarse en casa, denominando en su momento esta modalidad como "trabajo a domicilio". Sin embargo, no fue sino hasta la llegada de Internet y las tecnologías de comunicación avanzadas que el teletrabajo comenzó a ser viable para una mayor parte de la población laboral, y por trabajos particulares, más enfocados en labores administrativas que mecánicas y manuales.

El teletrabajo o *home office* inició como una especie de prestación o modalidad de trabajo exclusivamente brindada para proporcionar mejores condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, quienes contaban con una ubicación mejor para realizar sus actividades, o bien ahorrar tiempo en desplazamientos.

En México, antes de la regulación actual, no existía una legislación específica que abordara de manera integral las actividades laborales fuera del centro de trabajo tradicional y fue hasta la pandemia donde de forma "obligada" algunos de los empleados vieron la necesidad de realizar sus trabajos sin asistir a su lugar habitual de trabajo.

Así, con la exigencia de mantener un negocio operando, el distanciamiento social que se tenía que realizar por la pandemia y la necesidad de ejecutar el trabajo del día a día, lo que nació como una modalidad basada en un beneficio laboral, se transforma a una forma de trabajar, donde ciertos empleados o ciertas actividades se podrían realizar a distancia y con la ayuda de herramientas que permiten precisamente eso: el trabajo a distancia o teletrabajo.

Aspectos legales del teletrabajo en México

Ante esta realidad, detonada por la pandemia y ante la creciente modalidad del trabajo a distancia, es que se modifica la Ley Federal del Trabajo (LFT) para dar cabida formalmente a esta figura. El marco legal del teletrabajo en México está contemplado en esta ley, la cual fue reformada el 11 de enero de 2021 para incluir el Capítulo XII Bis, que regula específicamente esta modalidad laboral.

Los artículos relevantes establecen las definiciones, derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores.

Además, la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, publicada el 8 de junio de 2023 en el *Diario Oficial de la Federación* y que entró en vigor en diciembre de 2023 complementa la legislación laboral vigente, proporcionando lineamientos detallados sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a distancia o teletrabajo.

¿Qué es el teletrabajo?

La LFT, en su artículo 330-A, define esta modalidad de trabajo:

Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en

el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, *software*, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Del artículo 330-A transcrito, destacan los siguientes elementos para definir el teletrabajo:

- a) Se realiza en un lugar distinto al establecimiento del patrón.
- b) No se requiere la presencia del trabajador en el centro ordinario de trabajo.
- c) Es teletrabajo cuando más de 40% del tiempo el trabajo se realiza en el lugar designado y distinto al centro de trabajo.
- d) No es teletrabajo el que se realiza de forma esporádica.
- e) Se utilizan Tecnologías de Información y Comunicación.

- f) Las Tecnologías de Información y Comunicación son servicios, infraestructura, redes, *software*, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones.
- g) Son componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar información particular.

Características del teletrabajo

Entre otras características, el teletrabajo debe cumplir lo siguiente:

- a) La modalidad de teletrabajo deberá constar por escrito, en el contrato colectivo de trabajo y si no hubiera un sindicato, deberá tenerse una política al respecto.
- b) Las condiciones también deberán constar por escrito, por ejemplo, la duración de la jornada de trabajo, salario y los mecanismos de contacto con el trabajador y el resto del equipo, colegas o personal, así como la forma de supervisión, entre otros.
- c) El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo.
- d) Se deberá establecer la posibilidad de cambiar la modalidad de teletrabajo a la modalidad de presencial, cambio que deberá ser totalmente voluntario y solicitarse por escrito. En este caso, también deberán establecerse los mecanismos necesarios para realizar este proceso, así como los tiempos para hacer valer la voluntad de regresar a la modalidad presencial.

Es importante señalar que de forma expresa la ley y la NOM-037 establecen que las cámaras y micrófonos para supervisar el teletrabajo solo se podrán utilizar de forma, o cuando las funciones del trabajo lo requieran.

Costos del teletrabajo

Dentro de las obligaciones de los patrones respecto del teletrabajo y que señalaremos en un apartado más adelante, una que merece mención particular es la de "Asumir" los costos derivados de esta modalidad, en especial el pago de servicios de telecomunicación y electricidad (que comúnmente pudiera resumirse en Internet y la parte proporcional de la luz).

El primer tema que se enfrenta con esta situación es la deducción para efectos del impuesto sobre la renta. Sobre este particular hay que destacar que la naturaleza de este pago que se le realizará al trabajador, desde mi punto de vista es otorgar una herramienta de trabajo. Así de simple el concepto, no el análisis, pero partiendo de la obligación legal establecida en el artículo 330-E, fracción III, de asumir el costo derivado de una forma de trabajo (una modalidad) que está basada en las tecnologías de información o telecomunicación, se le debe dotar al trabajador de Internet y, obviamente, el pago de luz o su parte proporcional y eso es una herramienta de trabajo.

En este sentido, es necesario recordar que las herramientas de trabajo no forman parte del salario del trabajador y mucho menos representan un ingreso para este; sin embargo, ¿cómo se le entregan o se le hace llegar este concepto al empleado? Primero entendamos que se estaría en la imposibilidad práctica para tratar de "deducir" un pago amparado con un comprobante con parte de la luz o parte del Internet, ya que no estaría a nombre de la empresa (o del patrón), incluso, en ocasiones puede estar a un nombre diferente del trabajador.

Así pues, bajo este supuesto, el gasto asumido por el patrón por concepto de teletrabajo deberá incorporarse en el CFDI de Nómina como un concepto no gravable para el trabajador, en el campo "TipoOtroPago" del nodo "OtroPago" con la clave "999" (Pagos distintos a los listados y que no deben considerarse como ingreso por sueldos, salarios o ingresos asimilados) y posiblemente existan varias mecánicas de pago como monederos electrónicos o directamente con una transferencia bancaria.

Ahora bien, ¿cómo determino cuál es el importe adecuado para el costo que se debe asumir por estos conceptos? Lo más importante para determinar el importe del costo es darle una materialidad y razón de negocio a este pago. Para esto, es necesario que el patrón cuente con un estudio que le permita demostrar el porqué de esos pagos y con los importes que se determinen.

El estudio, desde mi punto de vista, debería abarcar, entre otros:

Servicio de Internet:

- a) Análisis de la velocidad óptima que requiere el sistema que tiene el patrón implementado para la función desempeñada por el trabajador.
- b) Velocidad recomendada por el fabricante de los sistemas, tratándose de herramientas particulares como Zoom, Teams, paquetes contables, respaldos en la *nube*, etcétera.

- c) Exigencia promedio de los servicios en momentos "pico" del horario laboral, en caso de que el trabajador viva con su familia y sus miembros también tengan exigencias de Internet, por ejemplo.
- d) Un margen de función óptima, que permita coexistir en el trabajo con videollamadas simultáneas, *streaming*, respaldos, etcétera.

Luz:

- a) Tratándose del consumo de luz, un parámetro para definir cuál debería ser el costo que el patrón debe asumir, el estudio debe contemplar:
 - i) El consumo de los kilowatts hora de los siguientes equipos, por las horas que será el horario laboral:
 1. Computador, impresora y cualquier accesorio que se requiera para realizar el trabajo, como monitores, discos de respaldo, teclados, etcétera.
- b) La iluminación adecuada para el lugar de trabajo, donde se puedan considerar en promedio cuatro focos para un espacio laborable.
- c) Aire acondicionado o ventilador/Calefactor, considerando de forma particular la ubicación geográfica en la que se realizará el teletrabajo (estado, ciudad, etcétera).
- d) Y con los resultados anteriores, válidamente el patrón podría definir los importes de los costos que absorberá por la herramienta de trabajo de luz e Internet.

Es importante señalar que, si bien el contar con un estudio no es una receta de cocina que nos libre de una revisión, sí permitirá tener un soporte sobre la decisión que se tome respecto de los importes de los costos a asumir.

Obligaciones del patrón

Dentro de las obligaciones para el patrón se establecen las siguientes:

- a) Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.
- b) Asumir los costos derivados del trabajo por medio de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso,

el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.

- c) Llevar registro de los insumos entregados, en cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- d) Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo.
- e) Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.
- f) Inscribir a las personas trabajadoras al régimen obligatorio de la seguridad social.
- g) Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Obligaciones de los teletrabajadores

Por su lado, la legislación laboral establece como obligaciones del teletrabajador tener el cuidado necesario en la guarda, custodia y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciba del patrón, en especial la protección de la información.

Entre las obligaciones del trabajador en esta modalidad se encuentran:

- a) Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón.
- b) Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad.
- c) Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.
- e) Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Norma Oficial Mexicana 037

En materia de teletrabajo, la LFT señala la necesidad de contar con una norma oficial que se ocupe, entre otros, de:

- a) Factores ergonómicos.
- b) Psicosociales.
- c) Otros riesgos que pudieran causar:
 - i) Efectos adversos para la vida.
 - ii) Integridad física.
 - iii) Salud de las personas trabajadoras.

Esta norma, como ya indicamos, entró en vigor en diciembre de 2023 y fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el pasado 8 de junio de 2023; su objetivo es establecer las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo en donde las personas bajo esta modalidad realicen sus actividades a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medio ambiente seguro y saludable en su entorno laboral.

Definiciones

Una parte relevante de la NOM-037 es la incorporación detallada de algunas definiciones, señalando conceptualmente, entre ellas, las siguientes: lugar de trabajo, centro de trabajo, actos inseguros, carga de trabajo, desconexión, accidente de trabajo, factores de riesgo ergonómico, factores de riesgo psicosocial y lista de verificación de las condiciones.

Tener definiciones, por medio de la NOM-037, permite que el patrón que cuenta con esta modalidad de trabajo pueda identificar algunos de los elementos que deberá controlar o reglamentar de forma particular dentro del contrato respectivo, o bien en sus políticas de operación.

Lugar y centro de trabajo

De forma particular destaca en las definiciones establecidas en la NOM-037, el que se separe de forma expresa el concepto de lugar de trabajo de aquel establecido como centro de trabajo:

- o **Centro de trabajo:** el lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación,

aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que concurren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

- o **Lugar de trabajo:** espacio físico fijo y privado, **fuera del centro de trabajo** y ajeno a este, **convenido con el patrón para llevar a cabo el teletrabajo.**

Como puede apreciarse en las definiciones, propiamente el centro de trabajo es el espacio físico donde se encuentran las instalaciones normales y corrientes de la empresa o del patrón, y es a donde estarían acudiendo todos los trabajadores que no tengan la modalidad de teletrabajo, en tanto, que el lugar de trabajo será el lugar donde el teletrabajador realice la labor o el *home office*.

Es de resaltar que, tratándose del lugar de trabajo y la modalidad de teletrabajo, no es que el teletrabajador pueda desarrollar su labor en un lugar distinto todos los días, ni que cuente con la libertad de poder viajar o moverse durante su horario laboral, aun cuando cumpla de forma cabal con los resultados esperados.

En esencia, el lugar de trabajo será donde, de forma recurrente, el teletrabajador deba estar para desarrollar su labor, siendo normalmente su casa, pero pudiendo ser también un sitio distinto. El problema de ser un lugar diferente a su casa es que en este se tendrán que verificar las condiciones de seguridad para realizar la labor, y donde el patrón y trabajador deberán cumplir las especificaciones para el cumplimiento de la NOM-037.

Condiciones del lugar de trabajo

Una de las obligaciones de los patrones será cerciorarse del lugar de trabajo que proponga el teletrabajador. Así, para estos efectos, el patrón deberá revisar, incluso inspeccionar de alguna forma el lugar de trabajo conforme a la Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el Teletrabajo, herramienta elaborada por la Comisión de Seguridad e Higiene mediante la cual se evalúa si el lugar de trabajo cuenta o no con las condiciones seguras y saludables para el desempeño del teletrabajo.

Dentro de las condiciones que deberán revisarse están, entre otras:

- a) Habitación limpia y ordenada.
- b) Iluminada y ventilada adecuadamente y con un nivel de ruido que no impida la concentración.
- c) Para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo ergonómico, disponer de un lugar de trabajo que le permita a la persona trabajadora sentirse cómoda.
- d) Escritorio, mesa o plano de trabajo donde la persona trabajadora pueda apoyar cómodamente los brazos, incluyendo especificaciones de altura, ancho, etcétera.
- e) Silla ergonómica o de otro tipo.
- f) Aditamentos ergonómicos o posturales que apoyen el uso de equipos de cómputo.

En resumen, se debe verificar el tamaño del espacio físico, la iluminación, alto y ancho de lo que pudiera considerarse como el escritorio, etcétera.

Teletrabajo y equilibrio de vida laboral

El equilibrio entre la vida laboral y personal es fundamental en el teletrabajo. Estrategias como la gestión efectiva del tiempo y el apoyo a la salud mental y física son esenciales para mantener este balance. Así, de forma particular, entre otros temas, la NOM-037 contempla los siguientes aspectos en relación con la búsqueda de este equilibrio y no es ajena la norma a identificar posibles aspectos que generen un entorno laboral complicado al trabajar en casa o de forma recurrente en un lugar diferente al centro de trabajo.

“ El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento del patrón

Así, el patrón debe verificar:

- a) Perspectiva de género que permita conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, incluyendo la posibilidad de contar con jornadas flexibles para facilitar la atención de responsabilidades familiares.
- b) Mecanismos de comunicación al patrón sobre casos de violencia familiar.
- c) Se cuente con pausas y tiempos de descanso adecuados.
- d) Se respete el derecho a la desconexión.

Desconexión digital

Un concepto que ha generado controversia en el teletrabajo es el derecho a la desconexión, definido por la propia norma como el derecho de un trabajador a apartarse del trabajo (incluida la desconexión de las Tecnologías de Información y Comunicación de manera digital) y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

En horarios flexibles, la desconexión aplica también durante las pausas convenidas entre la persona trabajadora con el patrón y asentadas, según aplique, en el contrato colectivo de trabajo o reglamento interior.

Desafíos del teletrabajo

El teletrabajo presenta desafíos únicos que deben ser abordados, como la seguridad de la información, la inclusión, la comunicación, la capacitación y la supervisión del trabajo, la objetividad para una evaluación de los trabajadores o que estos se vuelvan invisibles en la organización, en ocasiones por ser un mal elemento o incluso por ser un elemento extraordinario que, por no dar problemas y cumplir su trabajo no lo tomen en consideración, por mencionar algunos de los que se podrían considerar evidentes. Sin embargo, la lista puede ser muy extensa. Se deben establecer políticas claras y medidas de seguridad para proteger la información corporativa, y asegurar que el teletrabajo sea accesible y justo para todos los trabajadores.

Asimismo, desde el punto de vista fiscal todavía existen temas que deben abordarse y reglamentarse, por ejemplo, ¿cómo serán calificados los accidentes que le ocurran a un teletrabajador, cuando un ambiente diferente al del centro de trabajo pudiera impactar en estos? ¿Se considera accidente en trayecto aquel que ocurre durante el traslado del comedor, la sala o la recámara hacia el lugar donde realiza el teletrabajo?

Otro tipo de inquietudes que derivan de esta modalidad, hoy en día, son:

- ¿Puede el teletrabajador tener un lugar de trabajo en un municipio o estado diferente a aquel donde está el centro de trabajo, en el entendido que, si se revirtiera esta modalidad, el trabajador debe presentarse en el centro de trabajo en el que originalmente fue contratado?
- ¿Qué impuesto estatal sobre nómina se debe pagar? ¿El del centro de trabajo o el que corresponda al lugar de trabajo, en caso de que estos fueran diferentes?
- ¿Se puede convenir que el lugar de trabajo sea, incluso, en un país diferente a México con la legislación aplicable a la modalidad del teletrabajo sin incumplir la NOM-037?

El futuro del teletrabajo

Las tendencias emergentes en el teletrabajo indican que se convertirá en una modalidad de trabajo estable, con la adopción de nuevas tecnologías y modelos de labor híbridos que combinarán aspectos del trabajo en oficina y a distancia.

Lo anterior creo que todos lo hemos vivido, durante la pandemia se validó la efectividad del teletrabajo como una forma eficiente de realizar un trabajo a distancia que tuvo un impacto importante en el ánimo y eficiencia de las personas, no solo el trabajador, sino también los miembros que estaban en su círculo familiar cercano.

Posterior a la pandemia, se destaca la necesidad de muchas personas de regresar al contacto físico, pero sin abandonar los beneficios de trabajar en casa, lo cual detonó los esquemas híbridos, entre otros temas sociales, así como el ahorro de espacios corporativos.

Desafíos ampliados del teletrabajo

Como lo hemos mencionado, la reglamentación particular del teletrabajo conforme a la Norma Oficial Mexicana 037 entró en vigor el 5 de diciembre del 2023, fecha en la cual se debió haber cumplido con lo señalado en la citada norma, para lo cual el patrón deberá referirse al cumplimiento que señalan los Apéndices de la propia norma y que se refieren a:

- a) Apéndice 1 Política de teletrabajo donde se describen todos los detalles que debería contener la misma.
- b) Apéndice 2 Características que deben cumplir los aspirantes al teletrabajo.
- c) Apéndice 3 Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- d) Apéndice 4 Recomendaciones previas al teletrabajo sobre ejercicios y actividades a realizar en esta modalidad.
- e) Apéndice 5 Recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica.

Conclusión

El teletrabajo ha llegado para quedarse, transformando no solo nuestros lugares de trabajo, sino también nuestra cultura laboral y social. La adopción exitosa de esta modalidad depende de una colaboración estrecha entre trabajadores y empleadores, así como de una adaptación continua a las nuevas tecnologías y prácticas laborales que deben basarse, como mínimo en la adopción e implementación de la reglamentación establecida en la NOM-037 y sorteando todavía aquellos puntos fiscales no contemplados hasta la fecha en la legislación. ☞

Fuentes consultadas

Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 29 de noviembre de 2023.

Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condición de seguridad y salud en el trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 8 de junio de 2023.





DIPLOMADO

vía Internet (autogestivo)



Normas

Internacionales



Auditoría

160 puntos DPC,
validos para la Certificación General o para las disciplinas de Contabilidad y Auditoría y Contabilidad y Auditoría Gubernamental.



Temario

Módulo I. Antecedentes y estructura de la normativa emitida por IFAC

Módulo II. Normas aplicables en todas las etapas de la auditoría

Módulo III. Actividades iniciales de la auditoría

Módulo IV. Ejecución de la auditoría

Módulo V. Informes

Módulo VI. Áreas especializadas



Escanea el código para mayor información

➤ Inscripciones abiertas durante todo el año, excepto las dos últimas semanas de diciembre.

➤ Venta diplomado completo.

➤ Venta por módulos.

INFORMES:

✉ contacto@dec.fca.unam.mx | bgilc@imcp.org.mx

🌐 www.imcp.edu.mx ☎ (55) 5267-6447

Reclasificación de empresas en el riesgo de trabajo

C.P.C., L.D. Y M.D.C. JOSÉ SERGIO LEDEZMA MARTÍNEZ

Socio fundador y director de la firma Ledezma & Ledezma Consultores, S.C.

Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social del IMCP
sergio@ledezma-ledezma.com

Síntesis

En el presente artículo se analizará el origen de la protección a los trabajadores en los riesgos de trabajo, luego la necesidad y alcances de la correcta clasificación de las empresas en la prima de grado de riesgos de trabajo en alcance a la subrogación del Instituto Mexicano del Seguro Social respecto del cumplimiento de esa obligación, que originariamente recae en el patrón y, finalmente, las causas y consecuencias en la reclasificación que hace el Instituto.

La clasificación se hace desde el primer momento de inscripción de las empresas en cumplimiento de la obligación patronal, pero también debe observarse que las autoridades tienen la facultad de reclasificar en diversos supuestos, que en lo práctico pueden llegar a causar cargas financieras importantes y que en muchos casos deben contrastarse los criterios de los funcionarios y las empresas.

Responsabilidad patronal

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos recoge de una manera especial la necesidad de proteger a los trabajadores estableciendo inicialmente que “[...] Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”, para luego, en la fracción XV, identificar e indicar la responsabilidad que tienen 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.

Esa responsabilidad del patrón se vio sustituida por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por disposición de ley teniendo como origen lo dispuesto en la fracción XXIX del artículo 123, apartado A, en la creación del Instituto y la promulgación de la Ley del Seguro Social (LSS), estableciendo que esta es de utilidad pública y abarcará 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.

Así, la ley establece la figura de la subrogación, lo cual implica que el IMSS sustituye en esa obligación a los patronos 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 Ley Federal del Trabajo (LFT): 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 al asegurado y a sus beneficiarios (cónyuge, hijos menores de dieciséis años o incluso 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 al trabajador con las mismas atenciones y, en su momento, con una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez.

Por lo anterior, a partir de esa subrogación existe la obligación para el patrón de inscribir a sus trabajadores en el IMSS y cubrir las aportaciones de seguridad social en el 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 cual implica que las cuotas mencionadas pueden cobrarse, incluso, a la fuerza.

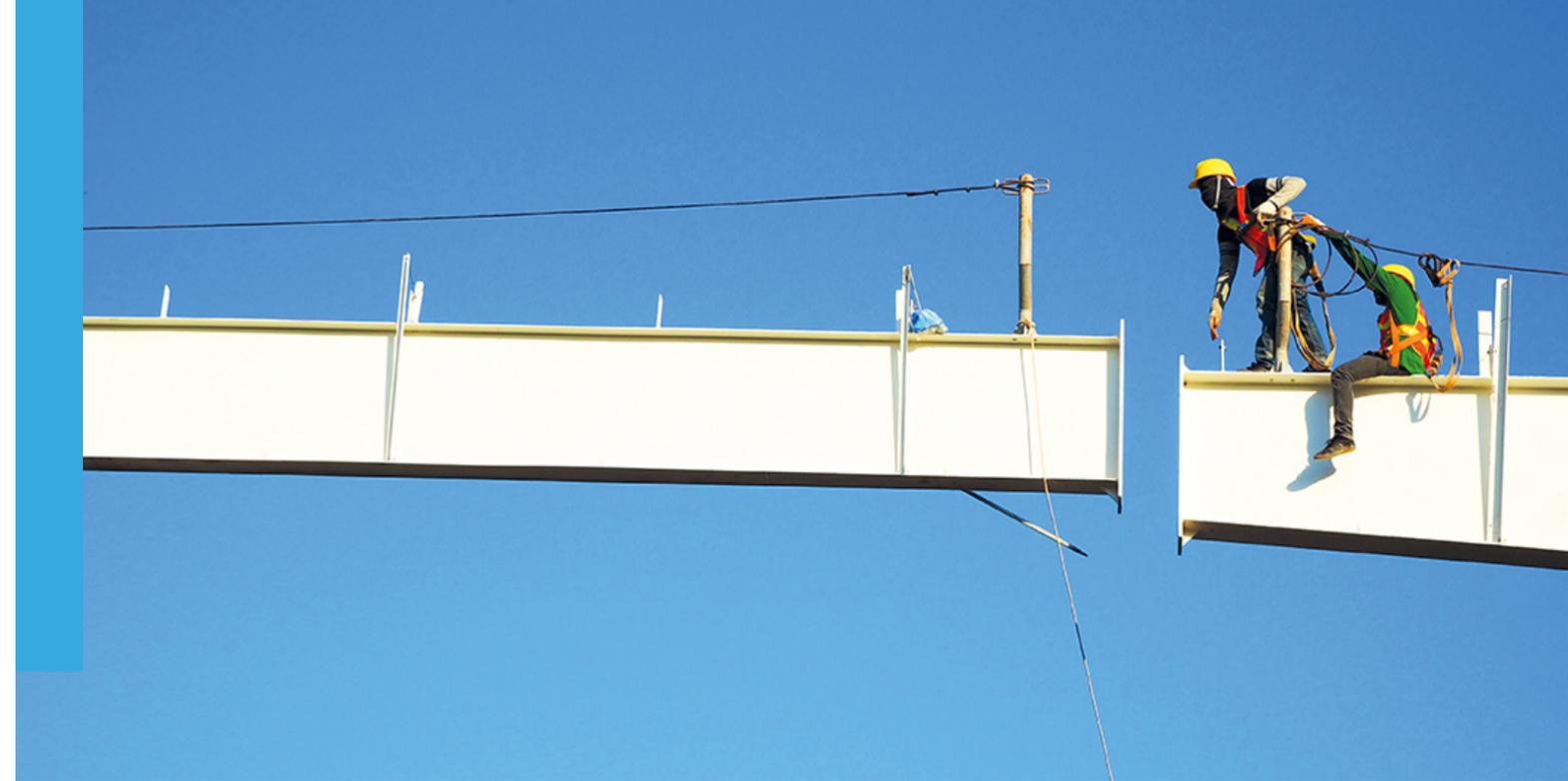
De manera especial, y a efecto de prevenir accidentes y enfermedades, la fracción XV del artículo 123, apartado A,

obliga al patrón a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

Clasificación de las empresas en el riesgo de trabajo

Al existir la subrogación por parte del IMSS y al tratarse de una contribución, de conformidad con el artículo 2o. del Código Fiscal de la Federación (CFF), los elementos de aquélla deben establecerse en la ley, por lo que los patronos, en el momento de su inscripción, deben autoclasificarse de acuerdo con la actividad económica que realicen, con la finalidad de definir la prima de grado de riesgo y con los riesgos inherentes a la actividad que debe aplicarse sobre el salario base de cotización, remitiéndose especialmente al Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), donde se encuentra el catálogo de actividades y con base en este establecer la división y el grupo económico, fracción y clase que en cada caso le corresponda.

De acuerdo con los artículos 73 de la LSS y 18 del RACERF las empresas, al registrarse por primera vez o al cambiar de actividad, deben autoclasificarse para efectos de la



determinación y el pago de las cuotas relativas al seguro de riesgos de trabajo.

Para tal efecto, los patrones deben revisar los procesos iniciales, intermedios y finales de trabajo y luego identificar la actividad que desarrollarán en el catálogo de actividades contemplado en el numeral 196 del RACERF, para así conocer el grupo, la fracción y la clase que les corresponde. Al ubicar la actividad que realizan y la clase a la que pertenecen en el catálogo, pueden identificar la prima media respectiva con la cual cotizarán las cuotas del seguro de riesgos de trabajo.

El cuadro 1 muestra las primas medias y la asignación de porcentajes según cada clase.

Cuadro 1. Primas medias y porcentajes

Prima media	Porcentajes
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

En lo esencial resulta recomendable revisar las actividades de la empresa y la coincidencia con el catálogo a efecto de disminuir el riesgo de que la autoridad pretenda reclasificar a la empresa y, en consecuencia, incrementar la prima de grado de riesgo de trabajo, lo cual afecta de manera retroactiva. Por lo tanto, es recomendable cumplir de manera correcta con lo dispuesto en la ley.

Reclasificación de empresas

La reclasificación de la empresa para la prima de grado de riesgo puede ser de manera voluntaria, inducida o forzada en algunos supuestos establecidos en el reglamento, con el objetivo de que en el momento de reclasificación se debe colocar al patrón en la prima media de la clase que corresponda, lo cual trae como consecuencia una carga importante, dependiendo de la diferencia de puntos porcentuales que existan.

Si el patrón la realiza de manera voluntaria y consciente en cumplimiento de la ley y del reglamento, atendiendo a los supuestos establecidos para ello, deberá determinar e informar la clase, fracción y prima que corresponda en cada caso, cuando se dé alguno de los siguientes supuestos: a) Al comunicar cambio de actividades o incorporación de

nuevas actividades; b) Compra de activos o cualquier acto de enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo; c) Cambio de domicilio; d) Sustitución patronal; e) Fusión o escisión; f) Comodato; g) Arrendamiento y h) Fideicomiso Traslativo.

La forma inducida y forzada se ubican cuando las autoridades, de acuerdo con sus investigaciones y ejercicio de sus facultades, observan la falta de coincidencia con la clasificación de la empresa, por lo que entonces se hace la invitación a esta a corregir su situación y, en su caso, cubrir las cantidades con base en la nueva prima establecida en esa circunstancia, siempre y cuando coincida con los supuestos, entre ellos, los siguientes:

- Lo manifestado por el patrón en su inscripción no se ajusta a lo dispuesto en el RACERF.
- Por omisión o imprecisión del patrón en sus declaraciones, la clase asignada por el Instituto no sea la correcta.
- No presente declaración alguna.
- El patrón modifique o incorpore actividades; compre activos o realice cualquier acto de enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo; cambie de domicilio y ese movimiento implique otra clase; sea parte de una sustitución patronal; se fusione o escinda y esto conlleve una variación en la clase.
- En los casos de una clasificación inicial y exista solicitud patronal por escrito manifestando desacuerdo con la misma y dicha solicitud sea procedente.
- El cambio de la clase derive de una corrección o de un dictamen emitido por Contador Público Autorizado.
- En los casos de cualquier cambio de fracción, actividad o clase por disposición de la ley, del RACERF, por sentencia definitiva.

En el primer caso, tratándose de la inducción a la corrección, inicia con la petición correspondiente refiriendo que “se le invita para que revise si su empresa se encuentra debidamente clasificada para los efectos del pago de cuotas del seguro de riesgos de trabajo o si debe corregir su clasificación conforme al Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización”, el cual otorga un plazo de seis días hábiles; en ese supuesto, debe observarse de

manera puntual que se trata solo de una invitación y no del ejercicio de facultades de comprobación de la autoridad, por lo que no puede generarse una reclasificación en el estricto sentido, sino que hará falta el consentimiento del patrón.

Si bien es cierto que dentro de las atribuciones de la autoridad se encuentra determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados en los términos de lo que establezca la ley, en su caso, los datos con los que cuente o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad fiscal, o bien, por medio de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales, también es cierto que en el artículo 251, fracción XV, no se establece procedimiento alguno, lo cual, en el caso de no fundar y motivar de conformidad con las facultades y procedimientos establecidos en el CFF, dejarán en un estado de inseguridad jurídica al patrón, lo que puede incidir de manera clara en una causa de nulidad de lo actuado.

En muchos de los casos la razón arbitraria de esa reclasificación atiende a los accidentes de los trabajadores sin hacer un análisis real de la actividad económica, olvidándose de que la clasificación se hace de conformidad con la actividad económica que realiza la empresa y no necesariamente con los accidentes ocurridos, de tal manera que el patrón lo que debe demostrar en todos los extremos es cuál es esa actividad y si coincide con el catálogo de actividades del artículo 196 del RACERF para verificar que se encuentra debidamente clasificada. Así, en el caso de que la autoridad reclasifica, esto trae como consecuencia que se ubique al patrón en prima media de la clase que corresponde según su apreciación. Una forma de probar la verdadera actividad es revisando los conceptos que se facturan, así como los procesos intermedios y finales de la empresa para identificar la coincidencia o no con el catálogo mencionado.

Adicionalmente, en el caso de que en el ejercicio de las atribuciones contenidas en el artículo 251, fracción XVI, se pretenda rectificar la clase y la prima de riesgo de las empresas para efectos de la cobertura de las cuotas del seguro de riesgos de trabajo, es importante observar si en realidad se ha ubicado en los supuestos en que puede hacerlo, ya que de manera diversa igualmente se estaría violentando su seguridad jurídica.

En ese mismo sentido, al pretender reclasificar, las autoridades han considerado que su fundamento se encuentra en la fracción XXVIII, ya que esta le permite dentro de las atribuciones rectificar los errores aritméticos, omisiones

u otros que aparezcan en las solicitudes, avisos o cédulas de determinación presentados por los patrones, para lo cual podrá requerirles la presentación de la documentación que proceda. Asimismo, el Instituto podrá pedir a los patrones, responsables solidarios o terceros con ellos relacionados, sin que medie visita domiciliaria, para que exhiban en las oficinas del propio Instituto, a efecto de llevar a cabo su revisión, la contabilidad, así como que proporcionen los datos, otros documentos o informes que se les requieran. Sin embargo, igualmente es de considerarse que para el caso existe una indebida fundamentación, ya que esta fracción no establece procedimiento alguno que dé certidumbre al patrón, por lo que con ese acto no puede legalmente determinar cantidades a cargo del patrón.

En los supuestos mencionados es evidente que para el caso de que se pretenda determinar un crédito fiscal deberán agotarse todas las formalidades y procedimientos establecidos en el CFF y no la simple mención de algunas de las atribuciones del artículo 251 de la LSS en una invitación.

Así, la forma de proceder de la autoridad es emitir y notificar una primera invitación; en caso de que no sea atendida por el patrón, el Instituto podrá emitir una segunda invitación. Luego, en el caso de que no se atienda de manera satisfactoria a criterio del Instituto, cabe la posibilidad de ejercer las facultades de comprobación por medio de una visita domiciliaria, o bien la denominada revisión de gabinete, que consiste en la solicitud de informes y documentos para que sean revisados en las oficinas de la autoridad.

Ahora bien, en todo caso debe observarse el hecho de que la autoridad considere que es necesario reclasificarse, por lo que debe aportar las pruebas necesarias para justificar tal reclasificación. Para ello, deben tenerse en cuenta las actividades que realmente realiza el patrón y que estas sean diferentes a las declaradas al momento de su autoclasificación, como se ha sostenido en la siguiente tesis aislada:

RECLASIFICACIÓN EN EL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO. CORRESPONDE AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL DEMOSTRAR QUE EL PATRÓN REALIZA ACTIVIDADES CON UNA PELIGROSIDAD DISTINTA A LA DECLARADA.

De conformidad con los artículos 71 y 72, de la Ley del Seguro Social, la clasificación de una empresa en el seguro de riesgos de trabajo, se debe fijar en función de los riesgos inherentes a la actividad preponderante o fundamental de la negociación de que se trate, debido a que

se establece de acuerdo con los diversos tipos de actividades y ramas industriales a las que se dedican; las cuales se catalogan en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores. Por tanto, el Instituto Mexicano del Seguro Social debe demostrar que el patrón realiza actividades con una peligrosidad distinta a la declarada en el Aviso de Registro Patronal Personas Morales en el Régimen Obligatorio (ARPPM), a fin de determinar el grado de siniestralidad o peligrosidad al que están expuestos los trabajadores; de incumplir esa carga probatoria, no se justificará la infracción a lo establecido en el artículo 29, fracción II, del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, ni la procedencia de la rectificación de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo.

Juicio Contencioso Administrativo Núm. 2382/17-12-01-2.- Resuelto por la Primera Sala Regional de Oriente del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, el 14 de mayo de 2018, por unanimidad de votos. - Magistrada Instructora: María Guadalupe Herrera Calderón. - Secretario: Lic. Hernando Baltazar Juárez.¹

Otro de los supuestos particulares para la reclasificación lo es cuando el patrón no se autoclasifica, incumpliendo con la obligación contenida en el artículo 18 del RACERF, por lo que el Instituto lo clasificará de acuerdo con la información aportada, o bien con las probables inspecciones que se realicen.

Consecuencias de la reclasificación

En la reclasificación, bien sea voluntaria o inducida, las consecuencias son que se ubique al patrón en la clase que se considere de acuerdo con la actividad que se observe, surtiendo sus efectos a partir de la fecha en que se determine la resolución correspondiente:

- Cuando lo manifestado por el patrón en su inscripción no se ajuste a lo dispuesto en el RACERF, será la que corresponda al registro inicial del patrón.
- Cuando el escrito de desacuerdo se haga fuera del plazo, la fecha surtirá efectos a partir del momento de la presentación de la solicitud.
- Cuando el Instituto requiera documentos o informes, la fecha se determinará en función de las pruebas que aporte el patrón o de las que recabe el Instituto.
- En cambio de actividad, la fecha en que ocurrió el hecho generador de la modificación de actividad.
- En dictamen o corrección, la fecha será la que corresponda a la entrega de los resultados al Instituto.
- La que se fije en la sentencia definitiva, en su caso.

Desde luego, una de las consecuencias importantes es el pago de diferencias por la aplicación diferenciada de la prima de grado de riesgo de trabajo aplicable a la nueva clase.

Conclusión

La rectificación de clase y prima es una facultad que tiene la autoridad, sin embargo, debe observarse que en el caso de las invitaciones que emite para revisar o corregir la clasificación, es un acto que, en sí, es solo eso, una invitación y, por lo tanto, no es posible legalmente a partir de ello emitir

crédito fiscal alguno, ya que en su actuar no se cumple con todas las formalidades que exige un acto de molestia encaminado a la fiscalización. Por consiguiente, se trata de un acto voluntario del patrón, quien tiene la decisión de aceptar o no la corrección, siendo recomendable entonces corregir en lo posible y solo en el caso de que haya una necesidad real de esto y no por la insistencia de los funcionarios, ya que ello normalmente se induce por lo dispuesto en los artículos 178 y 179 del RACERF que regulan la posibilidad de que los patrones o sujetos obligados puedan corregir el cumplimiento de sus obligaciones teniendo un efecto de corrección del ejercicio anterior y el periodo transcurrido en aquel en que se solicita la corrección, en el caso de que sea voluntario; en el caso de que sea inducido, abarcará los dos ejercicios anteriores y el transcurrido.

Al concluir satisfactoriamente la corrección el patrón no será sujeto de visita domiciliaria, lo que da un breve margen de seguridad, sin embargo, los criterios actuales de las autoridades hacen ver que es posible, en determinados casos, que arbitrariamente realicen actos de fiscalización mediante solicitud de información en la llamada revisión de gabinete.

Así, en caso de que no se concluya la corrección de manera satisfactoria, el patrón se encuentra en una situación de que se efectúen actos de fiscalización, como visita domiciliaria o revisión de gabinete, que pueden abarcar no solo la rectificación de la clase de riesgo de trabajo y en consecuencia la prima, sino que sea respecto de todas las obligaciones establecidas en la ley y sus reglamentos, lo cual deja como consecuencia la determinación de cantidades a cargo.

Finalmente, se recomienda que desde el momento de inscripción de la empresa se revise la actividad económica para que su clasificación quede correcta, además de verificar en todo tiempo los supuestos que exigen una reclasificación para con ello disminuir el riesgo de la revisión por parte de la autoridad y la natural consecuencia de pagar diferencias.

Ante la rectificación de clase y prima, en el caso de que se considere por el patrón que afecta su esfera jurídica, debido a no haber seguido las formalidades que la ley exige, puede acudir a diversas instancias a fin de aclarar o pedir nulidad del acto de autoridad, mediante solicitud de desacuerdo que debe presentarse dentro de los 15 días hábiles siguientes, recurso de inconformidad ante la misma autoridad dentro de los 15 días hábiles siguientes a aquel en que surtió efectos la notificación, juicio de nulidad dentro de los 30 días hábiles siguientes y, finalmente, la demanda de amparo directo dentro de los 15 días hábiles siguientes. [🔗](#)

¹ Tesis [A.]: VIII-CASR-10R-6, *Revista del Tribunal Federal de Justicia Administrativa*, Octava Época, Año VI, Núm. 50, p. 451, enero de 2021.

Fuentes consultadas

Código Fiscal de la Federación, *Diario Oficial de la Federación*, 31 de diciembre de 1981 (última reforma publicada en el *DOF*: 12 de noviembre de 2021).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial*, 5 de febrero de 1917 (última reforma publicada en el *DOF*: 6 de junio de 2023).

Ley del Seguro Social, *Diario Oficial de la Federación*, 21 de diciembre de 1995 (última reforma publicada en el *DOF*: 25 de abril de 2023).

Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, *Diario Oficial de la Federación*, 1º de noviembre de 2002 (última reforma publicada en el *DOF*: 15 de julio de 2005).

Retos y perspectivas de la hacienda pública municipal en México

(Segunda y última parte)

DR. JAVIER ELIOTT OLMEDO CASTILLO
Asociado del Colegio de Contadores Públicos de Querétaro, A.C.
javier.olmedo@umich.mx

L.D. JUAN CARLOS CASTRO JACINTO
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
juan.carlos.castro@umich.mx

El establecimiento inadecuado de contribuciones municipales

Aun cuando la dependencia que tienen las administraciones locales y municipales de las participaciones y fondos centrales es un tópico recurrente en el estudio de la hacienda pública según los niveles de gobierno, esto no es *per se* el motivo de disputa principal para el fortalecimiento de las finanzas municipales, sino una consecuencia de la recaudación deficitaria de los ingresos propios de los ayuntamientos, además de la proyección que se hace por parte de los legisladores locales de ingresos cuya recaudación termina siendo formalmente inviable, debido a la falta de técnica legislativa para formular leyes de ingresos con apego a los principios de justicia fiscal y que respete la reserva de facultades exclusivas de la Federación.

Tal es el caso del estado de Campeche, en cuya ley de hacienda local existe un *impuesto adicional para la preservación del patrimonio cultural, infraestructura y deporte* –artículos 53-A a 53-G de la Ley de Hacienda del Estado de Campeche–.¹² Este impuesto tiene un vicio de constitucionalidad evidente; y es que el hecho generador del mismo es el pago de diversa contribución local –impuesto sobre nómina–, además de que su base la constituye el monto de la contribución causada y pagada.

Aunque el ejemplo citado persigue, en apariencia, un fin constitucionalmente válido –preservación del patrimonio cultural, infraestructura y deporte–, sus elementos de causación como la base y el objeto no respetan el límite de la proporcionalidad, ya que su configuración legal no se funda en una manifestación de riqueza o poder contributivo, como concluyó hace tiempo la Segunda Sala de la SCJN¹³ al emitir la jurisprudencia 126 de 2013.

Otros antecedentes de impuestos subcentrales sujetos a control constitucional, vía amparo o acciones de inconstitucionalidad, son Chihuahua –impuesto adicional universitario–, Durango –impuesto para el fomento a la educación pública en el estado–, Guerrero –impuestos adicionales para el fomento educativo, económico, social y ecológico–, Oaxaca –impuesto para el desarrollo social– y Veracruz –impuesto adicional para el fomento de la educación–, por mencionar algunos.¹⁴

Además de los ejemplos citados, los yerros legislativos en la configuración de ingresos locales o municipales se extienden a otros tipos de contribuciones, como es el caso de los derechos por la prestación de servicios públicos, cuando no existe equilibrio entre las cuotas y los servicios proporcionados por el Estado –costo de ejecución–,¹⁵ o bien, cuando se establecen cuotas diversas para el pago de derechos por servicios análogos sin justificación alguna.¹⁶

Costo político de los impuestos y responsabilidad en el gasto

El municipio cobra particular relevancia en cuanto al impacto social de la recaudación, ya que representa el órgano de gobierno que más acerca a la administración pública con los contribuyentes y, por la misma razón, los funcionarios que integran los ayuntamientos, así como los representantes de las legislaturas estatales, son más susceptibles de conducirse atendiendo a las repercusiones políticas que pudieran tener la propuesta y eventual aprobación de nuevos impuestos en sus demarcaciones.

A lo anterior, se suman contingencias propias del servicio público, tales como la corrupción y el desvío de recursos, así como el comportamiento de los contribuyentes frente a las leyes de ingresos municipales –cuando se presentan fenómenos como la elusión y evasión fiscales–. Con todo esto, persiste la obligación constitucional de los municipios para prestar los servicios públicos esenciales a su cargo, para lo cual deben observarse los principios de *eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez*, además de que el ejercicio de los recursos debe ser sujeto a evaluación por parte de las instancias técnicas de cada entidad federativa –revisión de la cuenta pública–.

Como respuesta a la disputa del déficit presupuestario en los municipios, los ayuntamientos suelen optar por la contratación de empréstitos para la realización de inversiones públicas, así como para la reestructuración de su deuda, lo que solo agrava el problema a lidiar por parte de las siguientes administraciones; es por esto que en los últimos años se han hecho reformas legales y constitucionales, con el fin de transparentar el uso de recursos públicos por parte de los municipios –entre otros sujetos obligados–, así como respecto de las deudas que pueden contraer.

Es el caso de la última reforma a la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios (LDFEFM) del 10 de mayo de 2022, con la que se delimitó el porcentaje de los financiamientos –0.15%– que los sujetos obligados podrán destinar para cubrir los gastos y costos relacionados con la contratación, además de incluir la definición de estos conceptos,¹⁷ debido a que el legislador identificó el desvío de recursos públicos que otrora se hacía para el pago de honorarios por asesorías legales, profesionales o técnicas, contrariando el artículo 117 de la CPEUM, que condiciona la contratación de estos financiamientos a inversiones públicas productivas, su reestructura o refinanciamiento.¹⁸

Conclusión

Aunque la Constitución Federal contempla bases para la autonomía financiera a escala municipal, todavía quedan varios problemas por resolver frente a la

precaria condición presupuestaria de los municipios, como la dependencia que tienen estas demarcaciones de las participaciones y fondos, tanto de la Federación como de las entidades federativas, debido al esquema de redistribución de las contribuciones federales.

Sin embargo, el sistema vertical de transferencias no puede considerarse la causa *per se* de la marginación financiera municipal, sino que se trata de una respuesta a la incapacidad técnica y administrativa generalizada de los ayuntamientos para hacer la recaudación efectiva de contribuciones, así como a los vicios legislativos en la redacción de las leyes de ingresos correspondientes.

Si bien los ayuntamientos no cuentan con potestad estatal para imponer obligaciones tributarias a los ciudadanos, existen principios constitucionales protectores de la hacienda municipal, aunque la experiencia analizada respecto de iniciativas de leyes de ingresos municipales en algunos estados de la República demuestra el reducido margen de configuración legislativa que tienen las legislaturas locales para establecer nuevos impuestos.

El fortalecimiento de la hacienda municipal tiene que ser necesariamente impulsado por un perfeccionamiento de los procesos administrativos de sus órganos de gobierno; esto es, "romper" con la brecha entre lo público y lo privado para lograr la operación de los ayuntamientos como auténticas administraciones procuradoras del bienestar social, para asegurar la adecuada gestión de los recursos públicos y el funcionamiento mismo del municipio. ^{CP}

¹² Ley de Hacienda del Estado de Campeche (2009). https://www.congresocam.gob.mx/SG/PL/old/docs/ley_de_hacienda_de_estado_de_campeche.pdf

¹³ Suprema Corte de Justicia de la Nación (2013). Tesis 2a./J. 126/2013 (10a.). Registro digital: 2004487.

¹⁴ García Rodríguez, E. (2019). "La inconstitucionalidad de los impuestos adicionales en los estados". En Morales Hernández, J. R. (Coord.). *Las contribuciones estatales y municipales en el siglo XXI*. México: AMDFQ.

¹⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación (1998). Tesis P./J. 3/98. Registro digital: 196933.

¹⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación (2009). Tesis P./J. 95/2009. Registro digital: 166971.

¹⁷ Presidencia de la República (2022). Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5651468&fecha=10/05/2022

¹⁸ Cámara de Diputados (2022). Dictamen con proyecto de decreto por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios. http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2022/02/asun_4310047_2022022_2_1645544688.pdf



Suscríbete
a nuestra revista
en formato digital
y consúltala en nuestra
plataforma en Internet



\$ 1,200.00
Anualidad

La información más completa y actual del ámbito contable solo la encontrarás aquí



tienda.imcp.org.mx
tienda.linea@imcp.org.mx
Tel. 55 73 58 43 97

Cambios de Consejos Directivos

Durante el mes de diciembre se llevaron a cabo cambios en los Consejos Directivos de varios Colegios Federados al IMCP. Este periodo de transición refleja la constante vitalidad y dedicación hacia nuestros asociados, fortaleciendo así nuestra misión y visión compartidas. Reconocemos a las administraciones salientes por su invaluable labor y deseamos a los nuevos representantes una gestión exitosa.

8 de diciembre. Colegio de Contadores Públicos de Ensenada, A.C.:

- C.P.C. Juan Valentín Zúñiga Mojica, Presidente saliente.
- C.P.C. Jesús Eduardo López Ponce, Presidente entrante.

16 de diciembre. Colegio de Contadores Públicos de Matamoros, A.C.:

- C.P.C. Juan Francisco Díaz Juárez, Presidente saliente.
- C.P.C. Víctor Eloy Botello Álvarez, Presidente entrante.



Foro de Contabilidad y Auditoría Gubernamental

8 de diciembre. Se llevó a cabo el 1er Foro Estatal "Contabilidad y Auditoría Gubernamental", organizado por el Colegio de Contadores Públicos de Mexicali y el gobierno del estado de Baja California. La clausura contó con la participación del C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del IMCP. Expertos abordaron temas cruciales como contabilidad gubernamental y cumplimiento financiero. Un encuentro enriquecedor que promueve el desarrollo y la actualización del sector contable en la región.



Jornada de Capacitación con Causa en favor del Colegio de Contadores Públicos de Guerrero

13 de diciembre. La Jornada de Capacitación con Causa, en apoyo al Colegio de Contadores Públicos de Guerrero, inició con la intervención del C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del IMCP. Coordinado por la Región Centro-Istmo-Peninsular, expertos del CEN y miembros del IMCP se sumaron para manifestar su solidaridad con esta Federada, que sufrió afectaciones por el huracán Otis. Agradecemos sinceramente su participación y contribución por esta noble causa.

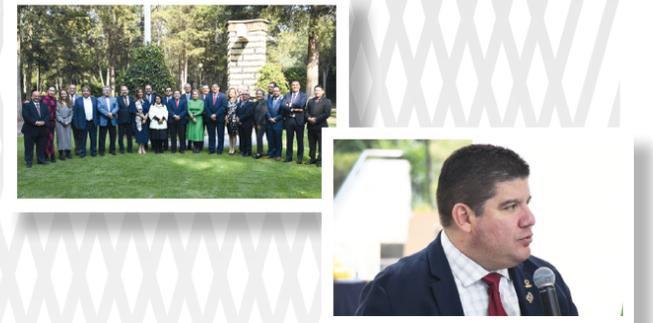


Reunión con representantes del INFONAVIT

13 de diciembre. En un encuentro trascendental, el IMCP, representado por el C.P. PCFI Héctor Amaya, y el INFONAVIT, por el Lic. Luis Enrique Marín Bañales, fortalecieron la colaboración institucional. El intercambio de experiencias entre ambas entidades no solo permite beneficios significativos para la sociedad y los miembros involucrados, sino que también refleja un firme compromiso conjunto en la construcción de sinergias positivas entre las organizaciones profesionales y las instituciones públicas.

Evento 75 aniversario del Instituto de Contadores Públicos de Nuevo León

14 de diciembre. En el marco del 75 aniversario del Instituto de Contadores Públicos de Nuevo León, extendemos nuestras sinceras felicitaciones y reconocemos su gran labor y compromiso. El discurso inspirador del Presidente del IMCP, el C.P. PCFI Héctor Amaya, resaltó la dedicación y excelencia del ICPNL hacia la comunidad contable. Este evento refuerza los lazos profesionales y reconoce la esencial labor de los Contadores. ¡Felicitaciones por alcanzar este hito memorable!



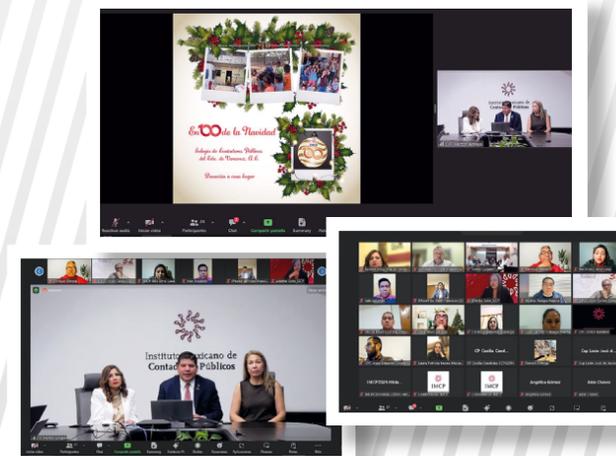
2ª Junta del CEN

19 de diciembre. El Colegio de Contadores Públicos de México fue sede de la 2ª Junta del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) 2023-2024. Encabezada por nuestro Presidente, el C.P. PCFI Héctor Amaya, la reunión hizo patente el compromiso firme de la institución con el fortalecimiento y la consecución de las metas trazadas.



Campaña Navideña altruista

18 de diciembre. El C.P. PCFI Héctor Amaya encabezó una reunión virtual con nuestros Colegios Federados para dar a conocer los resultados de la campaña social que nuestras Federadas emprendieron como apoyo a personas en situación vulnerable. La labor social que realizamos como organismo profesional fortalece los valores que nos caracterizan, destacando el lado humano que hoy en día es indispensable.



Posada del IMCP

19 de diciembre. En el cálido ambiente de las festividades decembrinas, celebramos la posada del IMCP, donde participaron el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) y nuestros colaboradores. Extendemos nuestras felicitaciones a la gran familia del Instituto por un año lleno de logros y metas alcanzadas. Que esta temporada festiva continúe inspirando éxitos y fortaleciendo los vínculos dentro de nuestra querida comunidad profesional. ¡Feliz Año 2024!

Aspectos contables por considerar en el entorno económico actual para efectos de las NIF mexicanas

Armando Mellado Padilla
Associate Partner del Grupo de Práctica Profesional en EY México
Integrante de la CONIF del IMCP
armando.mellado@mx.ey.com

Introducción

Las tasas de inflación y las tasas de interés a escala mundial se han mantenido altas mundialmente. En México pareciera que la inflación general pudiera haberse reducido, sin tener plena seguridad de su comportamiento futuro, y en cuanto a las tasas de interés, siguen siendo altas. La economía en general se ve impactada sobre los precios de las materias primas, tipos de cambio y otros factores macroeconómicos. Debido a que existe la posibilidad de que las tasas de interés altas continúen de esa manera durante algún tiempo, las entidades deben considerar de manera particular el impacto en la información financiera bajo las NIF mexicanas. El aumento de la inflación ha llevado a muchos bancos centrales (y al Banco de México) a subir las tasas de interés. Las entidades que tienen deuda se enfrentarán a mayores costos de endeudamiento y, potencialmente, mayores costos de refinanciamiento en el futuro. Además, varias NIF utilizan el descuento para determinar el valor del dinero en el tiempo para la medición de activos y pasivos no corrientes (por ejemplo, la medición del valor razonable de propiedades de inversión utilizando flujos de efectivo descontados). En términos generales, cuando las tasas de interés aumentan, el valor presente de dichos activos y pasivos disminuirá. Esta situación podría afectar varias áreas de la información financiera, entre las que se incluyen: cálculo de deterioro; provisiones,

obligaciones por beneficios a empleados a largo plazo, arrendamientos e instrumentos financieros. Actualmente, existen riesgos económicos en relación con la inflación y muchas entidades podrían tener contratos de venta a precio fijo que ya no cubran el costo de cumplir con esas ventas, convirtiendo sus contratos en onerosos.

Las entidades también pueden tener contratos que están explícitamente vinculados a la inflación, lo que puede significar que los activos y/o pasivos, por ejemplo, los arrendamientos o los bonos ligados a la inflación, deban ajustarse.

La medición de las provisiones para obligaciones en el futuro (por ejemplo, provisiones para desmantelamiento) también puede verse afectada significativamente por la inflación. Es posible que las entidades también deban tener en cuenta las consecuencias de los recientes acontecimientos en el sector bancario mundial. El presente artículo analiza algunos de los impactos contables que las entidades podrían requerir un análisis.

Desarrollo

Debido a los aspectos económicos actuales, las entidades deben evaluar el impacto de estos, considerando la incertidumbre actual del mercado y sopesando si es necesario realizar cambios o ajustes en la información financiera.

Las entidades también tendrán que considerar si es necesario incluir cambios en la información a revelar, tales como la revelación de riesgos adicionales, cambios en las políticas contables significativas y cambios en la revelación de juicios y ponderar la incertidumbre relacionada con sus estimaciones contables, conforme a lo establecido en la NIF A-1, *Marco conceptual de las Normas de Información Financiera*.

Debido a lo anterior, a continuación, se analizarán los impactos contables en las siguientes áreas contables: deterioro de activos, inventarios, pérdida crediticia esperada, arrendamientos y provisiones.

Deterioro de activos

La NIF C-15, *Deterioro de activos de larga duración* requiere que una entidad pruebe todos los activos que están dentro de su alcance para detectar el deterioro potencial cuando existan indicadores de deterioro y probar al menos una vez al año el crédito mercantil y los activos intangibles con vida útil indefinida. Si hay un indicador de deterioro, se debe realizar una prueba de deterioro. El deterioro de un activo se evalúa a una escala de activo individual o a escala de una unidad generadora de efectivo (UGE). Esto depende de la escala en que pueda determinarse el importe recuperable, es decir, la escala en la que se generan entradas de efectivo.

En general, los activos, grupos(s) de activos o (grupos de) UGE se deterioran cuando una entidad no es capaz de recuperar el valor en libros, ya sea utilizando o vendiendo los activos, grupos de activos o UGE.

Indicadores de deterioro

Los indicadores de deterioro pueden incluir fuentes de información tanto externas como internas. Los cambios significativos en los precios de las materias primas, las tasas de inflación y las tasas de interés pudieran representar indicadores de deterioro en los activos. Si existe un indicador de deterioro, se debe realizar una prueba de deterioro de acuerdo con la NIF C-15 y también podría requerirse revisar la vida útil remanente de los activos afectados, los valores residuales y los métodos de depreciación utilizados.

Reconocimiento de pérdidas por deterioro

Al realizar una prueba de deterioro, las entidades están obligadas a determinar los importes recuperables de los activos, siendo el mayor entre el valor razonable menos los costos de disposición (VRMCD) y el valor de uso (VU). Al medir VRMCD, el valor razonable se mide de acuerdo con la NIF B-17, *Determinación del valor*

razonable. Los costos de disposición son calculados de acuerdo con la NIF C-15. La estimación del VU implica estimar las entradas y salidas de efectivo futuras que se derivarán del uso del activo y de su disposición final, así como descontar los flujos de efectivo a una tasa adecuada.

En el entorno de tasas de interés altas en México y otros países, esto pudiera afectar a la tasa de descuento de una entidad cuando se utiliza un modelo de flujos de efectivo descontados que, tal como se aborda en la NIF C-15, refleja las evaluaciones actuales del mercado del valor del dinero en el tiempo y los riesgos específicos del activo o de las UGE para los cuales no se han ajustado las estimaciones de flujos de efectivo futuros.

Inventarios

La NIF C-4, *Inventarios* requiere que las entidades contabilicen las existencias al valor menor entre el costo y el valor neto de realización (VNR). En las circunstancias económicas actuales, las estimaciones del VNR podrían estar sujetas a una mayor incertidumbre en las estimaciones y considerar supuestos apropiados podría requerir un juicio significativo. Los aumentos en los precios de las materias primas y posibles interrupciones de la cadena de suministro de ciertas materias primas y componentes están contribuyendo a la inflación, lo que podría resultar en costos más altos que se capitalizan en inventario. Si una entidad no es capaz de repercutir mayores costos a los clientes por esta situación, el importe en libros de las existencias podría no ser recuperable y la entidad podría verse obligada a ajustar el valor de los inventarios hasta su valor neto de realización.

Pérdida crediticia esperada (PCE)

Las entidades deberán tener en cuenta el entorno económico actual y los requerimientos de la NIF C-16, *Deterioro de instrumentos financieros por cobrar* para evaluar y medir las pérdidas crediticias esperadas (PCE) en activos tales como préstamos otorgados, cuentas por cobrar comerciales y activos contractuales. La inflación y las altas tasas de interés pueden afectar negativamente la capacidad de los prestatarios para pagar sus deudas y, por lo tanto, podrían desencadenar pérdidas por deterioro. El impacto del entorno económico actual debe incorporarse a la PCE de manera que refleje una cantidad no sesgada y con una probabilidad ponderada que se determine mediante la evaluación de una serie de resultados posibles. El

cálculo de la probabilidad ponderada pudiera ser un análisis complejo si se efectúan muchos escenarios detallados y también pudiera ser suficiente un análisis, como cuando se calculan pérdidas crediticias esperadas promedio sobre un grupo grande de instrumentos financieros.

Las características de riesgo pueden ser una estimación razonable de la cantidad ponderada por probabilidad. En otras situaciones, probablemente será necesario identificar escenarios que especifiquen la cantidad y el momento de los flujos de efectivo para resultados particulares y la probabilidad estimada de esos resultados.

Si los plazos de pago de los préstamos otorgados se amplían debido a las circunstancias económicas actuales, habrá que evaluar los términos y condiciones de la prórroga para determinar su impacto en la clasificación del activo y en la estimación de la PCE, así como cualquier otro impacto contable. Por ejemplo, la extensión puede representar un aumento significativo en el riesgo de crédito (lo que resulta en la clasificación del activo como etapa 2) o puede considerarse una concesión que daría lugar a la clasificación del activo como con deterioro crediticio (etapa 3), dependiendo de los hechos y circunstancias.

Arrendamientos

Las entidades contabilizan los contratos de arrendamiento de acuerdo con la NIF D-5, *Arrendamientos*. El incremento de las tasas de interés y/o que se mantengan estas tasas elevadas, pudiera afectar la contabilidad del arrendamiento porque aumenta la tasa del préstamo para el arrendatario, la cual se utiliza para medir el pasivo del arrendamiento para nuevos arrendamientos, ciertas modificaciones del arrendamiento y otros eventos que requieren una nueva medición. En general, un incremento en la tasa de interés para el arrendatario dará lugar al reconocimiento de un pasivo por arrendamiento más bajo si todas las demás variables son constantes. Dado que la tasa de interés es específica del arrendamiento, cada arrendamiento y entidad puede verse afectada de manera distinta por el aumento de las tasas de interés.

Los arrendatarios están obligados a reevaluar el plazo del arrendamiento y, por lo tanto, el pasivo del arrendamiento, en caso de que ocurra un evento significativo o un cambio en las circunstancias que está bajo el control del arrendatario (por ejemplo, una decisión comercial de reducir sustancialmente o salir de las operaciones en una instalación arrendada).

Las condiciones económicas también pueden dar lugar a que los activos por derecho de uso se deterioren.

Provisiones

El importe reconocido como una provisión es la mejor estimación del desembolso necesario para liquidar una obligación presente al final del ejercicio sobre el que se informa, la cual podría ser superior a lo previsto previamente como consecuencia de la inflación y el aumento de los costos. Una provisión se mide por el valor presente de la salida esperada cuando el efecto del valor en el tiempo es significativo. Las tasas de interés altas podrían dar lugar a un efecto importante en provisiones de largo plazo.

En general, cuanto mayor sea la tasa de descuento, menor será el importe descontado. Asimismo, un incremento en la escala de inflación pudiera resultar en el correspondiente aumento de los costos para liquidar los pasivos.

Conclusión

Como se ha observado durante el desarrollo del presente artículo, el entorno económico puede impactar varias áreas de la contabilidad para las entidades que reportan sus estados financieros bajo las NIF mexicanas. No obstante que el presente documento solo aborda algunas áreas contables que se han considerado importantes ante circunstancias económicas como tasas de interés altas (o incrementos en tasas de interés) y probables expectativas de niveles de inflación crecientes, es posible notar que se requiere un análisis más extenso con el propósito de identificar posibles impactos en la contabilidad respecto al entorno económico actual.

Por lo tanto, este análisis solo constituye un esbozo y una invitación para los interesados en la información financiera preparada bajo las NIF mexicanas, a fin de realizar un análisis de los estados financieros respecto a consideraciones clave como tasas de interés y grados de inflación, para estar atentos también al comportamiento de los indicadores económicos actuales y proyectados. Todo lo anterior, en beneficio de la representación de los estados financieros con más cercanía al entorno económico en el cual se encuentra inmerso cada entidad reportante. ||

Reforma a la LGSM para validar las asambleas realizadas en forma remota

M.D.F, L.D., C.PC y PCFI Rodolfo Jerónimo Pérez
Socio de Impuestos y Legal de AktionTax Business Consulting, S.C.
Integrante de la Comisión de Consultoría del IMCP
rodolfo.jeronimo@aktiontax.com

Introducción

Con las recientes modificaciones aprobadas por el Senado de la República, relativas a la posibilidad de efectuar asambleas en forma telemática se otorga certeza a las empresas con respecto a evitarles riesgos de nulidad de la propia Asamblea o de los acuerdos tomados, en el caso de que estos acuerdos se realicen fuera del domicilio social de la entidad; sin embargo, se deberán cumplir con diversos requisitos de modificación en los estatutos sociales.

La Ley General de Sociedades Mercantiles (LGSM) es un ordenamiento que data del ya muy lejano año de 1934, época en la cual los medios de comunicación eran muy diferentes a los actuales, destacando el correo, el telégrafo y el teléfono. Y no sería sino hasta el 29 de mayo de 2000 y el 29 de agosto de 2003, cuando se incorporaron algunas actualizaciones a dicho ordenamiento, que permitieron la contratación por medios electrónicos.

Salvo esos cambios menores, la LGSM conserva su esencia original, en los términos en los que fue originalmente promulgada, totalmente alejada de los grandes avances tecnológicos de la época actual, y desconociendo, en consecuencia, la relevancia de los medios electrónicos en la realización de los actos jurídicos de las empresas, uno de ellos de gran importancia: las Asambleas de Socios o Accionistas.

La única mención a medios tecnológicos en la LGSM se encuentra prevista en el artículo 266, al referirse a las Asambleas de Accionistas de las Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS), al señalar que "las resoluciones de la Asamblea de Accionistas se tomarán por mayoría de votos y podrá acordarse que las reuniones se celebren de manera

presencial o por medios electrónicos si se establece un sistema de información en términos de lo dispuesto en el artículo 89 del Código de Comercio. En todo caso deberá llevarse un libro de registro de resoluciones".

Salvo esa excepción a las SAS de poder realizar las reuniones de Asamblea mediante medios electrónicos, el resto de sociedades mercantiles tales como la Sociedad Anónima, Sociedad de Responsabilidad Limitada, Sociedad en Nombre Colectivo, Sociedad en Comandita Simple, Sociedad en Comandita por Acciones y Sociedad Cooperativa, no gozan de ese beneficio, ya que invariablemente dichos acuerdos deben realizarse en el domicilio social de la entidad, tal como al efecto lo señala el artículo 179 de la LGSM, que textualmente indica lo siguiente:

Artículo 179.- *Las Asambleas Generales de Accionistas son ordinarias y extraordinarias. Unas y otras se reunirán en el domicilio social, y sin este requisito serán nulas, salvo caso fortuito o de fuerza mayor.*

[Énfasis añadido]

De acuerdo con la tesis aislada 270575, emitida por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), la nulidad que establece el artículo 179 es una garantía en favor de los socios, y protege a los accionistas, porque la reunión de una asamblea, fuera del domicilio social, hace más difícil para los accionistas el ejercicio y defensa de sus derechos y puede facilitar un despojo o una indefensión.¹

Claramente, esa nulidad del acto social implica un impedimento para la realización de acuerdos de Asamblea fuera del domicilio social debido al riesgo de nulidad que sobre dichos acuerdos existe, salvo los casos fortuitos o de fuerza mayor antes señalados. No obstante, el uso de medios electrónicos y tecnologías ha sido una necesidad que se acentuó en forma particular durante la pandemia originada por COVID-19, que implicó realizar una gran parte de las actividades de empresa en forma remota, incluyendo por supuesto las actas de asamblea celebradas, y también una vez concluido dicho periodo de contingencia sanitaria, donde el sector empresarial ha ponderado la gran ventaja que los mecanismos de comunicación actual representan.

Sin embargo, con la redacción actual del citado artículo 179 de la LGSM se genera la contingencia de la posible acción de nulidad que se pueda originar sobre cualquier acuerdo adoptado fuera del domicilio social y, particularmente, poder soportar que dichos acuerdos se tomen fuera del domicilio social, en virtud de causas fortuitas o de fuerza mayor.

Afortunadamente, en diciembre de 2021 un grupo parlamentario envió a la Cámara de Diputados, la iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Ley General de Sociedades Mercantiles, en materia de Asambleas Telemáticas, la cual fue aprobada por dicha Cámara y enviada para su

revisión a la Cámara de Senadores. Finalmente, casi dos años después, con fecha 12 de septiembre de 2023, el Senado de la República aprobó por unanimidad dichas modificaciones a la LGSM, y las envió al Ejecutivo federal para su publicación en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)*, lo cual ocurrió el pasado 20 de octubre de 2023.

Salvo las modificaciones al segundo párrafo del artículo 81 de la LGSM que más adelante se comentan, las cuales tendrán un plazo de seis meses para su entrada en vigor, el resto de las modificaciones aprobadas entró en vigor el 21 de octubre de 2023.

Las modificaciones aprobadas, sin duda, otorgarán plena certeza a la realización de asambleas de accionistas por medios remotos, ya que entre los cambios realizados a la LGSM se encuentra la incorporación de un párrafo a su artículo 80 para señalar que no se entenderá que una Asamblea se realiza fuera de su domicilio social, por el solo hecho de utilizarse medios telemáticos.

Asimismo, se adiciona que los socios puedan celebrar asambleas fuera de su domicilio social, siempre y cuando sea aprobado por la totalidad de los socios y que adicionalmente exista la posibilidad de utilizar medios telemáticos para la realización de dichas Asambleas. Lo anterior sin que sea necesario que esta situación se presente con motivo de caso fortuito o de fuerza mayor.

En concordancia con lo anterior, se elimina el segundo párrafo del artículo 81 de la LGSM, el cual señala que, salvo pacto en contrario, las convocatorias se harán por medio de cartas certificadas con acuse de recibo, que deberán contener la orden del día y dirigirse a cada socio por lo menos, con ocho días de anticipación a la celebración de la asamblea. En su lugar se actualiza la referencia a que la convocatoria se hará por medio del sistema electrónico de la Secretaría de Economía, con la anticipación que fijen los estatutos o, en su defecto, con ocho días de anticipación a la fecha en que se realizará la Asamblea de Accionistas.

Vale la pena mencionar que se adiciona también la fracción XIV al artículo 6 de la LGSM para destacar que la escritura constitutiva o póliza de una sociedad deberá contener las reglas para la celebración de las asambleas de socios y de los órganos de administración. Asimismo, que los estatutos sociales podrán contemplar que unas y otras se celebren de forma presencial o mediante el uso de medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología, siempre y cuando:

- a) Permitan la participación de la totalidad o una parte de los asistentes por dichos medios en la asamblea o junta.
- b) Permitan la interacción en las deliberaciones de forma equivalente a la reunión presencial.

Además, se adiciona que, con independencia de que los acuerdos de Asamblea se realicen de forma presencial o virtual, se deberá contar en todos los casos con mecanismos o medidas que permitan el acceso, la acreditación de la identidad de los asistentes, así como, en su caso, del sentido de su voto, generando la correspondiente evidencia.

De particular relevancia resulta entonces la modificación que se realiza al artículo 82 de la LSGM para señalar textualmente lo siguiente:

Artículo 82. [...]

[...]

Si así lo establecen los estatutos, las asambleas se podrán llevar a cabo mediante el uso de medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología a fin de que la totalidad de los participantes en la asamblea o una parte de ellos pueda asistir.

[Énfasis añadido]

Se destaca lo anterior, ya que la posibilidad de realizar las asambleas en forma telemática, es decir mediante el uso de medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología, estará condicionado a que esta posibilidad se prevea en los estatutos sociales de la empresa. Es claro que, hoy en día, la generalidad de empresas no prevea esta posibilidad, por lo cual para poder adoptar esta modalidad será necesario realizar una revisión y actualización de los estatutos sociales.

En mi opinión, la ley es clara, para tener la posibilidad de realizar asambleas telemáticas se requiere que lo prevean los estatutos; de no ser así, cualquier Asamblea realizada de esta manera tendrá vicios de nulidad, con los efectos legales que ello conlleva, por lo cual sugiero que las empresas interesadas en realizar las asambleas de forma presencial o remota, o en una combinación de ambas, realicen las adecuaciones necesarias a sus estatutos sociales con el apoyo de sus asesores legales, a fin de cumplir correctamente con esta nueva facilidad, y evitar riesgos innecesarios o posibles contingencias de nulidad.

Finalmente, es de destacar que la modificación a la LGSM representa al fin un gran avance al mostrar una progresividad en la ley, y lejos de obstaculizar el ejercicio social de las empresas, les otorga flexibilidad al considerar la posibilidad que las actas de Asamblea se realicen de manera presencial, o bien de forma virtual, adoptando medios digitales, electrónicos o mediante el uso de cualquier otra tecnología, de acuerdo con lo que mejor convenga a los intereses de la empresa. ||

1 Amparo directo 4429/61. Estela, Zavala López. 3 de enero de 1963. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela. Tercera Sala. *Semanario Judicial de la Federación*. Volumen LXVII, Cuarta Parte, página 77.

Nuevo estándar del IAASB para auditorías de entidades menos complejas

Un punto de inflexión para el mundo contable

DRA. SYLVIA MELJEM ENRÍQUEZ DE RIVERA
DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CONTABILIDAD
Y DEL CENTRO DE VINCULACIÓN E INVESTIGACIÓN CONTABLE (CEVIC)
INSTITUTO TECNOLÓGICO AUTÓNOMO DE MÉXICO (ITAM)
smeljem@itam.mx

En diciembre de 2023, el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB, por sus siglas en inglés) emitió una nueva norma que tiene implicaciones significativas para la profesión contable, especialmente para los Contadores y auditores que trabajan con entidades pequeñas y medianas. La Norma Internacional de Auditoría para Auditorías de Estados Financieros de entidades menos complejas, conocida como ISA para LCE, está diseñada para satisfacer las necesidades de Auditorías específicas de empresas y organizaciones más pequeñas y menos complejas.

La ISA para LCE no es solo una enmienda o una adición; es una nueva norma de auditoría global independiente, preparada sobre la base de las Normas Internacionales de Auditoría (NIA), mundialmente respetadas y ampliamente adoptadas, que tiene por objetivo proporcionar la misma escala de seguridad razonable, para las auditorías elegibles. La importancia radica en su enfoque, proporcionado y adaptado a las necesidades de las auditorías únicas de entidades menos complejas.

Esta nueva norma aborda los desafíos que enfrentan los auditores que auditan entidades menos complejas, reconociendo las expectativas específicas que tienen las partes interesadas, teniendo como objetivo mejorar la confianza en la información financiera y promover

la coherencia global en la aplicación de Normas de Auditoría a estas entidades, reduciendo así el riesgo de divergencia jurisdiccional.

La ISA para LCE entrará en vigor para auditorías de estados financieros de entidades menos complejas a partir del 15 de diciembre de 2025, permitiéndose su adopción anticipada. Sin embargo, antes de que la norma pueda utilizarse en las jurisdicciones, cada jurisdicción debe decidir si la adoptará o no.

Hay un fuerte apoyo a la cultura de la denuncia y la protección de los denunciantes

El 12 de diciembre de 2023, la Federación Internacional de Contadores (IFAC, por sus siglas en inglés) y los Contadores Profesionales Colegiados de Canadá (CPA Canadá) convocaron a responsables políticos y reguladores de las profesiones contables y jurídicas para un evento global en el que se dio a conocer el informe llamado "Comprendiendo la protección de los denunciantes: leyes, prácticas, tendencias y consideraciones clave de implementación".

Los expertos discutieron el papel de los denunciantes y cómo pueden ayudar a abordar algunos de los problemas más graves que enfrenta la sociedad.

También exploraron las mejoras legislativas positivas en la protección de los denunciantes en varias jurisdicciones y las oportunidades para seguir mejorando.

Los intercambios confirmaron que persisten brechas generalizadas entre la adopción y la implementación en todo el mundo, y que el progreso en el fortalecimiento de la protección de los denunciantes sigue siendo un desafío. Los denunciantes continúan siendo procesados, demandados y despedidos. Al mismo tiempo, nuestra comprensión de los costos de no proteger a los denunciantes es cada vez más clara.

Pamela Steer, Presidenta y Directora Ejecutiva de CPA Canadá, expresó: "Los denunciantes desempeñan un papel fundamental a la hora de exponer las irregularidades financieras y los delitos económicos. En consecuencia, su protección se ha convertido en una prioridad política para salvaguardar y alentar las contribuciones de los denunciantes, promover la rendición de cuentas de los malhechores y motivar a los líderes a apoyar una cultura de denuncia y, en última instancia, defender los negocios éticos y responsables.

"Pero para que las leyes de protección de denunciantes contribuyan positivamente a la prevención y detección de la corrupción en todo el mundo, la gente necesita tener la seguridad de que las leyes y prácticas existen y funcionan eficazmente, y esto requiere transparencia, acción y educación continuas".

Matriz tecnológica de IFAC

IFAC ha creado una matriz tecnológica como guía rápida para ayudar a las partes interesadas a comprender y acceder a la variedad de recursos tecnológicos disponibles en IFAC, así como en los diferentes cuerpos normativos del mismo: IAASB, IESBA e IPSASB.

Con contenido de abril de 2021 a 2023, se clasificaron los recursos utilizando el ABC de la tecnología, la matriz se actualizará periódicamente a lo largo del año:

- R: Inteligencia Artificial.
- B: Cadena de bloques.
- C: Ciberseguridad.
- D: Gobernanza de datos (y valoración de datos).
- E: Ética. ||

Fuentes consultadas

Hartman, M. (4 de enero de 2024). IAASB's New Standard for Audits of Less Complex Entities: A Game-Changer for the Accounting World. IFAC. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/supporting-international-standards/discussion/iaasb-s-new-standard-audits-less-complex-entities-game-changer-accounting-world#>

Bonino, C. y Hanson, S. (20 de diciembre de 2023). Support is Strong for Speak-Up Culture and Whistleblower Protection at Meeting of Global Experts. IFAC. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/building-trust-ethics/discussion/support-strong-speak-culture-and-whistleblower-protection-meeting-global-experts>

IFAC (20 de diciembre de 2023). IFAC Technology Matrix. IFAC. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/discussion/ifac-technology-matrix>

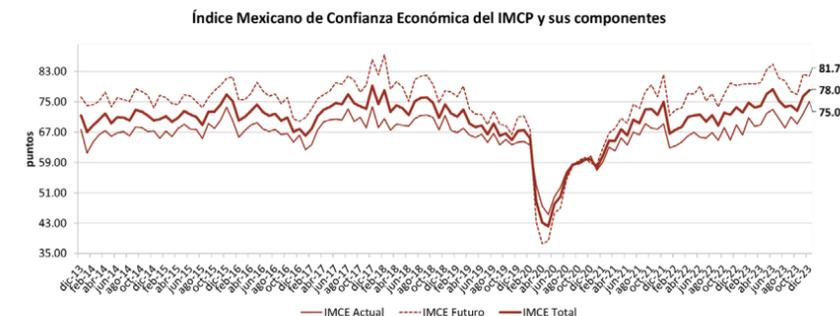
Índice de diciembre

Lic. Ernesto O´Farrill Santoscoy
 Presidente de Bursamétrica
 Colaboración especial de la Lic. Sofía Santoscoy Pineda

El IMCE de diciembre de 2023 continuó elevándose, aunque a un menor ritmo, al subir a una tasa mensual de 1.98%, alcanzando un puntaje de 78.02, por lo que se ubicó ligeramente por detrás de las 78.27 unidades registradas en junio de 2023. Lo anterior es atribuido a un incremento mensual de 4.34% en la situación actual, ya que la situación futura, la cual representa la confianza en los próximos seis meses, se enfrió -0.61% en el mes. Por consecuencia, el componente actual se situó en 75.02 puntos y el futuro en 81.77 unidades.

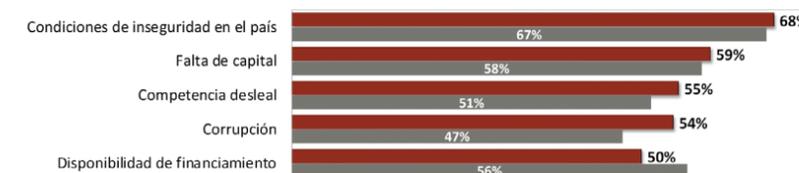
	Comparativo mensual			Comparativo anual		
	Situación actual	Situación dentro de 6 meses	IMCE TOTAL	Situación actual	Situación dentro de 6 meses	IMCE TOTAL
nov-23	71.89	82.27	76.51	dic-22	68.91	73.54
dic-23	75.02	81.77	78.02	dic-23	75.02	78.02
Var.	4.34%	-0.61%	1.98%	Var.	8.86%	6.09%
Var. Pts.	3.12	-0.50	1.51	Var. Pts.	6.10	4.48

En comparación con el mismo mes de 2023, el IMCE avanzó 6.09%, a partir de una tasa anual de 8.86% en la situación actual y de 3.09% en la situación futura.



En el último mes de 2023, las condiciones de inseguridad en el país fueron elegidas el principal obstáculo que limita el crecimiento, seguidas por la falta de capital, la competencia desleal y la corrupción. ||

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.



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

El aliado estratégico de México



¡Ya a la venta!



Estudiantil
\$693.00

Profesional
\$1,425.00

eBook
\$1,150.00

Informes: 55 5267 6420 y a los correos
rquirozg@imcp.org.mx
tienda.linea@imcp.org.mx