

# Contaduría pública

## Seguridad social



ISSN: 1870-4883 E-ISSN: 2594-1976

**IMPACTO DEL SALARIO  
EN LAS PRESTACIONES  
DEL IMSS**

**AFILIACIÓN  
VOLUNTARIA AL IMSS**

**PILARES PENSIONARIOS  
Y RETIRO EN MÉXICO**



**IMCP**

MEX.\$120



7 503044 544606

AÑO 53-630-FEBRERO 2025



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos

El aliado estratégico de México

**102 Asamblea Convención Nacional**

**Riviera Nayarit, Vidanta Hotel Resort**

15, 16 y 17 de octubre

**Conferencias magistrales**

**Entretenimiento y diversión**

**Valor curricular**

**Cuota temprana**

**\$17,500 + IVA**

**Vigencia al 20 de abril de 2025**



6 meses sin intereses,  
pagando con tarjetas participantes



## Mensaje de la Presidencia

Apreciables lectores, reciban un cordial saludo, seguimos avanzando en este inicio de año y en esta ocasión corresponde a la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS) del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, como lo ha venido haciendo desde hace varios años, analizar diversos temas sobre seguridad social, derecho consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en nuestra Carta Magna y en diversas leyes, entre estas: la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

La seguridad social posibilita brindar a los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) diversas prestaciones y protegerlos de accidentes a los que pueden estar expuestos durante el desarrollo de su jornada laboral, de modo que es imprescindible adentrarnos en este tema y examinarlo desde distintas perspectivas de la mano y guía profesional de nuestros colegas de la CROSS.

En esta edición de la revista *Contaduría Pública*, iniciamos con un trabajo enfocado en el Salario Base de Cotización y la forma en que este determina el monto de las prestaciones en especie y en dinero que otorga el IMSS a trabajadores afiliados y, por ende, a los beneficiarios de estos, conforme a los requisitos establecidos en la Ley del Seguro Social y en el Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS.

Acerca de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los trabajadores independientes, hay que señalar que esta acción ha dado pie a que estos tengan acceso a diversas ramas de protección social, entre estas: retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así

como guarderías y prestaciones sociales. Sin embargo, aún quedan asuntos pendientes en la legislación que deben ser atendidos para una óptima operación de esta iniciativa que ha favorecido la afiliación de más personas al IMSS.

En cuanto a las pensiones contributivas, se examinan las que otorgan el IMSS y el ISSSTE en el marco de los tipos de regímenes donde se encuadran estas, mientras que con respecto a las pensiones no contributivas se subraya el hecho de que han venido a dar respuesta a la urgencia de proteger a personas que no han estado registradas en los sistemas de seguridad social contributivos.

Además de los temas antes reseñados, en el *Dossier* de nuestra revista se presentan los siguientes artículos: "Beneficios del IMSS para trabajadores independientes o por cuenta propia", "Ética y moral en las obligaciones de seguridad social, patrones y autoridades", "Tratamiento de diferencias del INFONAVIT y su efecto práctico" y "Pilares pensionarios y la perspectiva del retiro en México".

Estimados lectores y asociados, deseo que el tema de seguridad social abordado en esta edición sea de utilidad y que ayude a aclarar y resolver asuntos que como personas y profesionales de la Contaduría enfrentamos en nuestro diario acontecer. Asimismo, y con la valiosa colaboración de las vicepresidencias de operación del Instituto y sus comisiones de trabajo, reiteramos el compromiso de seguir divulgando contenidos de valor que contribuyan al desarrollo y bienestar no solo de la membresía del IMCP, sino también de la sociedad mexicana.

Reciban un afectuoso abrazo.

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

 PRESIDENCIA\_IMCP

Transformamos → la gestión empresarial

CONTPAQi®

Tecnología que impulsa la prosperidad de personas y empresas

Transforma tu empresa con herramientas tecnológicas que potencian tu productividad y aseguran el cumplimiento fiscal.

En CONTPAQi®, llevamos más de 40 años siendo el **software favorito de los contadores y empresarios en México**. Nuestra suite de soluciones te ayuda a transformar la administración de tu negocio:

- **CONTPAQi Contabilidad®:** Automatiza la contabilidad de tu negocio, ahorrando tiempo y cumpliendo con las normativas fiscales de manera fácil y precisa.
- **CONTPAQi Bancos®:** Optimiza la gestión de tus flujos de efectivo y toma decisiones financieras inteligentes.
- **CONTPAQi Nóminas®:** Automatiza el cálculo y gestión de tu nómina, cumpliendo con la legislación laboral y fiscal sin errores.
- **CONTPAQi Comercial Premium®:** Facilita el control de inventarios, mejorando los procesos de compra y venta para potenciar la eficiencia operativa.

¡Impulsa el crecimiento de tu empresa con nuestras soluciones tecnológicas!

Visita [www.contpaqi.com](http://www.contpaqi.com)  
o llámanos al (33) 3818 0911 opción 3. ¡Estamos listos para ayudarte!

CONTPAQi®, referente fiscal y aliado estratégico para las MiPyMEs.

## 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. y M.I. Obdulio Gómez Escareño VICEPRESIDENTA DE SECTOR EMPRESAS  
C.P.C. y L.D. 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. Heidi Martínez Marín VICEPRESIDENTA 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.C. Humberto Castro Hernández VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO  
C.P.C. Santiago de Jesús Rejón Delgado VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-ISTMO-PENINSULAR  
C.P.C. Mario Pérez Sapién VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-OCCIDENTE  
C.P.C. Rodolfo González Chávez VICEPRESIDENTA REGIÓN NORESTE  
C.P.C. José David Nozato Salazar VICEPRESIDENTE REGIÓN NOROESTE  
C.P.C. y PCCAG Daniel Oscar Echeverría Arceo AUDITOR DE GESTIÓN  
C.P. y P.C.FI Juan Gabriel Sánchez Martínez DIRECTOR EJECUTIVO

## GOBIERNO CORPORATIVO

C.P.C. Mario Zavala Téllez COMITÉ DE AUDITORÍA  
C.P.C. Aída Orozco Torres COMITÉ DE FINANZAS  
C.P.C. Juan Martín Gudiño Casillas COMITÉ DE EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN  
C.P.C. y M.I. Rogelio García Zambrano COMITÉ DE PLANEACIÓN Y RIESGOS  
C.P.C. Guillermo Williams Bautista, MCIE, CRMA, CFE 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. José Luis Burgos García  
C.P.C. Marco Bojórquez Ballardo  
Mtra. Emilia del Carmen Díaz Solís  
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. y PCFI Arturo Luna López  
Dra. Sylvia Meljem Enríquez de Rivera  
Mtro. y PCFI Fidel Moreno de los Santos  
C.P. y Dr. Moisés Alcalde Virgen  
Mtra. Marisol Romero Cartagena  
C.P.C. Francisco Javier Vázquez de la Cruz  
L.C. y M.D.F. Víctor Vergara Oviedo

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

FEBRERO 2025

## EDITORIAL

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

## COMERCIAL

José Quintero Jaramillo  
55 1002 1199  
jqintero@imcp.org.mx  
COORDINADOR DE PATROCINIOS Y PUBLICIDAD

Contaduría Pública® es una publicación mensual editada por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP). Domicilio: 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 04-2021-050314063400-102 (ISSN versión impresa 1870-4883); Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2022-041813554000-203 (ISSN versión digital 2594-1976), 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. Impresor: Novelty Printec, Domicilio: Av. Insurgentes Sur, 2388, Int. 101, Col. Chimalistac, Álvaro Obregón, C.P. 01070, CDMX. Distribuidor: Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. Domicilio: Bosque de Tabachines 44-2, Fracc. Bosques de las Lomas, 11700, Ciudad de México.

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 2025 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.

# ¡YA A LA VENTA!

**Estudiantil \$750.00**

**eBook \$1,230.00**

**Profesional \$1,539.00**

De venta en Tienda en línea y en Librería Tabachines

tienda.imcp.org.mx

Informes y ventas: 55 5267 6437 | mgutierrez@imcp.org.mx

# CONTENIDO

## DOSSIER



12 El salario y su impacto en prestaciones del IMSS en seguridad social

20

Incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los trabajadores independientes



28 Pensiones contributivas y no contributivas

36

Beneficios del IMSS para trabajadores independientes o por cuenta propia



46 Ética y moral en las obligaciones de seguridad social, patrones y autoridades



52 Tratamiento de diferencias del INFONAVIT y su efecto práctico

58

Pilares pensionarios y la perspectiva del retiro en México



## MISCELÁNEO



64

La relevancia del *onboarding* y del *offboarding* en las empresas

## 72 NUESTRO INSTITUTO



## COMISIONES

76 CONIF

NIF C-8, *Activos intangibles*  
Aspectos de reconocimiento y valuación

79 SÍNDICOS

Causación y acreditamiento del IVA virtual pagado en la importación de bienes intangibles

## COLUMNAS

80 TEMAS SELECTOS PARA PYMES

Compartir para ganar  
El liderazgo que asegura la continuidad en la empresa familiar

# Seguridad social

La Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS) de la Vicepresidencia de Fiscal del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), presente en este mes y con la participación de varios de sus integrantes, dedica este número de la revista *Contaduría Pública* a temas de la seguridad social.

En esta edición, distinguidos integrantes de esta comisión nos presentan artículos de actualidad que, además de interesantes, analizan temas que requieren atención por parte de los asegurados, sus beneficiarios y demás personas interesadas en estos tópicos, que significan mucho en cuidados de la salud y beneficios que otorgan las leyes por medio de los institutos de seguridad social que atienden a trabajadores de los sectores privado y público, así como de instituciones estatales.

Como sabemos, la seguridad social es un pilar fundamental en el desarrollo económico y social de cualquier nación. Su propósito principal es garantizar la protección de las personas frente a riesgos como la enfermedad, la vejez, la invalidez, el desempleo y otras contingencias que puedan afectar su bienestar. Este sistema se basa en principios de solidaridad y redistribución, buscando asegurar que todas las personas, independientemente de su situación económica, puedan acceder a servicios básicos de salud, pensiones y otras prestaciones sociales.

En el ámbito internacional, los sistemas de seguridad social varían considerablemente según la estructura económica, política y cultural de cada país. En Europa, por ejemplo, predominan los sistemas universales financiados por medio de impuestos, mientras que en

países como EE.UU. se destaca un modelo más contributivo y orientado al mercado. En América Latina, las políticas de seguridad social enfrentan retos significativos debido a la alta informalidad laboral y la limitada cobertura de los sistemas existentes.

En México, la seguridad social tiene una historia que se remonta a la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1943, diseñado para atender las necesidades de los trabajadores del sector formal. Con el tiempo, se han incorporado otros esquemas como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y programas enfocados en sectores vulnerables, como el Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI), ahora IMSS-BIENESTAR. Sin embargo, persisten desafíos importantes en términos de cobertura, equidad y sostenibilidad financiera.

## Importancia y ventajas

La seguridad social no solo garantiza un piso mínimo de bienestar para la población, sino que también contribuye a la estabilidad económica al reducir la pobreza y la desigualdad. Además, fomenta la cohesión social y la productividad laboral, al ofrecer a los trabajadores y sus familias la tranquilidad de estar protegidos frente a eventualidades.

## Retos principales

A pesar de sus beneficios, los sistemas de seguridad social enfrentan retos significativos en México y el mundo. Entre ellos destacan:

- **Sostenibilidad financiera:** el envejecimiento poblacional y la creciente demanda de servicios ejercen presión sobre los recursos disponibles.
- **Cobertura universal:** en México, la alta informalidad laboral limita el acceso de una gran parte de la población a los beneficios de la seguridad social.
- **Calidad de los servicios:** las largas esperas, la saturación de hospitales y la falta de recursos afectan la percepción pública sobre la eficacia de los sistemas.
- **Adaptación tecnológica:** integrar nuevas tecnologías en la gestión y prestación de servicios es crucial para mejorar la eficiencia y transparencia.

La seguridad social en México, aunque cuenta con una sólida infraestructura y un marco normativo avanzado, requiere reformas y estrategias que respondan a las necesidades cambiantes de su población y a las exigencias del contexto global.

La CROSS del IMCP espera que la lectura de los temas que integran esta edición sea de su agrado y aprovechamiento; asimismo, les desea un año de éxitos.

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

# El salario y su impacto en prestaciones del IMSS en seguridad social



C.P.C. JULIANA ROSALINDA GUERRA GONZÁLEZ, MAC  
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social del IMCP  
jrgg31@gmail.com

## Síntesis

La seguridad social es un derecho fundamental reconocido internacionalmente y en México, establecido en la Constitución y la LSS. Este derecho garantiza beneficios como salud, pensiones y prestaciones económicas a los trabajadores y, en ciertos casos, a personas sin relación laboral directa. Un elemento clave para determinar estas prestaciones es el SBC reportado al IMSS, cuya correcta integración y registro son esenciales para asegurar beneficios justos. Recientes reformas han extendido la cobertura a trabajadores independientes: el SBC es presidido por el artículo 27 de la LSS, el cual establece qué conceptos salariales se integran o excluyen para calcular cotizaciones y prestaciones.

## Introducción

Debido a que la seguridad social se trata de un derecho, que es indispensable para el crecimiento en los estados, es de sumo interés a reconocer que el Salario Base de Cotización (SBC) reportado al seguro social es una variable muy importante, que, si bien es cierto, impacta en el pago de cuotas obrero-patronales, también lo hace en el pago de las prestaciones económicas que se otorgan a los asegurados y sus beneficiarios. Para ello, analizaremos el tema del salario, su clasificación y correcta integración para efectos de seguridad social, citando el marco legal que regula la correcta integración, considerando los criterios normativos que han sido emitidos; después examinaremos cómo este es determinante para el cálculo de las diferentes prestaciones que se otorgan en materia de seguridad social, desde el pago de ayuda e incapacidad y pensiones. Estas prestaciones se derivan de derechos adquiridos por los trabajadores, previo cumplimiento de algunos requisitos.

## Marco normativo

El artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a la seguridad social. Es decir, las personas tienen derecho a que se satisfagan sus necesidades económicas, sociales y culturales, por medio de la cooperación internacional y el esfuerzo nacional; para ello, México ya

había sentado las bases legales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en el artículo 123, apartado B, el cual señala que la seguridad social es un derecho para todos los trabajadores, precisando en la fracción XXIX que esta, sea otorgada por los patrones a sus trabajadores, como una obligación por medio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dicha obligación está señalada en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social (LSS) especificando quiénes son sujetos obligados; sin embargo, es importante señalar que debido a las necesidades de la sociedad, el derecho a la seguridad social se ha ampliado incluso a personas que no mantienen una relación laboral, para lo cual se emitió el decreto del 1 de diciembre de 2023, en el que se reforma el artículo 13 de la LSS:

Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio en la fracción primera: los trabajadores independientes o por cuenta propia [...]

La importancia de extender la seguridad social a toda la población es sumamente necesario en cualquier país y radica en los seguros que esta comprende, por ejemplo: Enfermedad General y Maternidad, Riesgos de Trabajo, Guarderías y Prestaciones Sociales, Invalidez y Vida y Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, agregando la vivienda que se otorga por medio del Instituto

del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Si la finalidad de la seguridad social que establece la LSS en el artículo 2 consiste en:

[...]

Garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

Debemos tomar en cuenta que, cada una de las ramas de seguro se administra por separado identificando su objeto para el que se creó, a quienes cubre, es decir: los sujetos, la base y tasa aplicable de las ramas o seguros que se ofrecen y/o contratan por parte del IMSS, además de reconocer los requisitos, tiempos de espera, conservación de derechos y, por último, pero muy importante, las prestaciones que cada seguro otorga, ya sea al asegurado o a los beneficiarios. Identificando al asegurado como la persona y/o sujeto obligado a la seguridad social y a los beneficiarios legales que tengan

ese derecho para el caso, podrían ser padres, esposa o concubina, e hijos, teniendo todos, la calidad de derechohabientes.

## El salario y las prestaciones económicas

En este orden de ideas el reglamento de prestaciones médicas del IMSS, en su artículo 2, fracción XVI define las prestaciones como todas las acciones necesarias para la atención del daño a la salud, así como las compensaciones que se otorgan para proteger los medios de subsistencia de los asegurados, de los pensionados o sus beneficiarios, en los casos y términos previstos por la ley. En consecuencia, las prestaciones se pueden clasificar en:

- 1. Prestaciones en especie.** Se trata de las prestaciones en especie o médicas como consulta médica, de primero segundo o tercer nivel, servicios médicos como laboratorios y estudios clínicos, radiológicos, terapias y rehabilitaciones, entre otras similares.
- 2. Ayudas.** En el IMSS se otorgan ayudas económicas para matrimonio y defunción. Existe, además, otro tipo de pagos económicos como los "viáticos" que se refirieren a la ayuda económica que el IMSS otorga al derechohabiente trasladado para cubrir parte de sus necesidades de alimentación y alojamiento, en un lugar diferente al que resida y al de la unidad médica del IMSS que autorice su traslado y la "Ayuda de Traslado" a la cantidad en efectivo necesaria para el pago de pasajes en autobús que le permita transportarse hasta el lugar en donde el IMSS le brindará la atención o servicios que requiera y el regreso a su lugar de origen.
- 3. Prestaciones en dinero.** Este tipo de prestaciones se otorgan con el objeto de proteger los medios de subsistencia en tanto el asegurado esté imposibilitado para trabajar y luego impedido para la obtención de un salario o ingreso que le permita cubrir las necesidades mínimas de él y sus beneficiarios. Otorgando en este caso incapacidades temporales, incapacidades permanentes, así como diferentes tipos de pensiones que son otorgadas por el IMSS.

Para determinar el monto de las prestaciones, se consideran diferentes requisitos y/o variables, por ejemplo: número de semanas cotizadas, edad, conservación de derechos y Salario Base de Cotización, reportado ante el IMSS que es la base para determinarlas. Ahora bien, debemos considerar que, de acuerdo con Ley Federal de Trabajo (LFT), artículo 82, el salario se define como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, definición que también se encuentra en la LSS.

Así pues, el salario se clasifica en fijo, variable y mixto de acuerdo con la periodicidad y forma de pago; y, además del salario hay diversas prestaciones que son otorgadas al trabajador por su trabajo, de las cuales analizaremos la integración de este dentro de un marco legal vigente, puntualizando que, dicho marco, para efectos de Seguro Social, es muy diferente para fines fiscales o hacendarios.

La LFT, en su artículo 84, menciona que:

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Debemos resaltar la importancia de la aplicación estricta del artículo 27 de la LSS que detalla nueve fracciones respecto a partidas, que si bien forman parte del salario del trabajador, laboralmente hablando, para efectos del Seguro Social podrían estar exentas en su integración en un marco legal permitido, debiendo considerar dicho artículo así como el correcto registro contable, y la aplicación de los siguientes criterios normativos emitidos por el IMSS mediante la Dirección de Incorporación y Recaudación y que tienen relación con la integración del salario para efectos del Seguro Social:

Criterio número 02/2024/NV/SBC-LSS-27-V, en materia de integración del salario base de cotización en relación con los conceptos de alimentos y habitación.

Criterio número 01/2024/NV/SBC-LSS-27-I, en materia de teletrabajo, en términos de la exclusión prevista en el artículo 27, fracción I, de la Ley del Seguro Social.

Criterio número 02/2023/NV/SBC-LSS-27-IV, en materia del excedente de la participación de las utilidades de las empresas y los pagos por concepto de bono de productividad o de cualquier otra naturaleza, en términos de la exclusión prevista en el artículo 27, fracción IV, de la Ley del Seguro Social.

Criterio número 01/2023/NV/SBC-LSS-27-VIII, en materia de planes de pensiones en términos de la exclusión prevista en el artículo 27, fracción VIII, de la Ley del Seguro Social.

Para ejemplificar esta situación podemos citar el caso de un trabajador que percibe los siguientes conceptos: salario diario de \$250.00, un aguinaldo correspondiente a 25 días, cuenta con dos años de antigüedad y se le otorga 40% de prima vacacional, con prestación de habitación gratuita y premio de asistencia de \$600 al mes cumpliendo el trabajador con su asistencia completa y documentada; además, recibe un alimento gratuito al día con ayuda de transporte de \$200 al mes en efectivo sin comprobar; por concepto de despena recibe un monto de \$1,800 mensuales vía nómina, y un premio de productividad de \$2,500 mensuales sin que exista medición al respecto.

Realizando un análisis de prestaciones dentro de un marco legal, el SBC por reportar ante el IMSS equivaldría a \$460.85 diarios, que tendrán un impacto en la base de cotización para el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS y el pago de cuotas al INFONAVIT en la cuenta de vivienda del trabajador, así como los importes que deberán depositarse por concepto de retiro cesantía y vejez en la cuenta de la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) del trabajador y que este último importe es el que conforma el monto constitutivo que financiará la pensión para trabajadores bajo régimen de Ley 97 para caso de cesantía o vejez, observando que el Salario Base de Cotización es muy diferente al salario que el trabajador recibe de manera diaria y que se ve apreciado el cálculo en la tabla 1.

“  
La seguridad social es un derecho fundamental reconocido internacionalmente y en México, establecido en la Constitución y la LSS

Tabla 1. Cálculo del Salario Base de Cotización

Datos	Procedimiento	Resultado
Salario 250.00		250
Aguinaldo 25 días	$25 \times 250 = 6,250.00 / 365$	17.12
Vacaciones Min LFT 2 años de antigüedad 40% Prima vacacional	$14 \text{ días} \times 40\% = 5.6 \times 250 = 1,400 / 365$	3.83
Habitación gratuita	$250 \times 25\%$	62.5
Premio de asistencia 600 al mes y No faltó en todo el mes	$600/30 = 20$ exento 10% de SBC = 25	0
Comida 1 al día gratuita	8.33 de 250 pesos	20.82
Ayuda de pasajes 200 pesos al mes	$200 / 30$	6.67
Despensa 1,800 pesos mensuales	$1800 / 30 = 60$ diarios – 43.42	16.58
	Exento 40% de UMA $108.57 \times 40\% = 43.42$	
Premio de productividad 2,500 mensuales	$2500/30$ días	83.33
	Salario integrado para IMSS - 2024	460.85

Ahora bien, una vez determinado el salario veremos el impacto en cuanto a prestaciones en dinero, las cuales, como se mencionó se clasifican en incapacidades, ayudas y pensiones. Las incapacidades por enfermedad general se pagan, a partir del cuarto día, 60% del SBC, a diferencia de las incapacidades calificadas por riesgos de trabajo que se paga a 100% del SBC desde el primer día de incapacidad. Al tratarse del pago de incapacidad por maternidad, derecho que tiene la mujer de disfrutar de 84 días de incapacidad previo y posterior al dar a luz, estos serán cubiertos a 100% del SBC registrado al Seguro Social.

Ahora bien, si el asegurado contrajera matrimonio tendría derecho al pago de ayuda de matrimonio por un monto equivalente a 30 Unidades de Medida Actualizada (UMAS) y, en caso de fallecer, el pago de la ayuda a sus beneficiarios correspondería a 60 UMAS.

Tabla 2. Pago de incapacidades y ayudas

Pago de incapacidades	Pago de ayudas
Prescriben 1 o 2 años, artículo 300 de la LSS Pago de incapacidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>Enfermedad general (a partir del 4,º día)-EG 60% (artículo 96-98 de la LSS)</li> <li>Riesgos de trabajo (a partir del primer día)-RT-100% (artículo 58 de la LSS)</li> <li>Maternidad-100% (artículo 101 de la LSS)</li> </ul> Sobre el Salario Base de Cotización registrado en el IMSS: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acuerdos HCT</li> <li>Reglamentos en materia</li> <li>LSS</li> </ul>	Ayuda para gastos de matrimonio (165-30 días SMGDF) UMA en 2024 \$108.57 Ayuda para gastos de funeral (104-60 días SMGDF) (64 LSS-60 días SMGDF) <ul style="list-style-type: none"> <li>Acuerdos HCT</li> <li>Reglamentos en materia</li> <li>LSS</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago de pasajes y viáticos (101 y 103 RPM-IMSS) (1 SMGDF y pasaje de ida y vuelta en efectivo) UMA en 2024: \$108.57</li> </ul>	

Calculemos:

Si un trabajador sufre un accidente de trabajo que origina una incapacidad de 25 días, el pago como prestaciones en dinero que recibiría por parte del IMSS sería de 25 días por \$460.85, es decir, 100% de su salario, dando un monto de \$11,521.25, importe muy diferente por pagar si no se estuviera integrado correctamente el salario y solo se reportara la cuota diaria de \$250.00 para el caso del ejemplo.

En cambio, si la incapacidad se diera por enfermedad general, el monto por pagar correspondería a 60% de 22 días, lo que daría un resultado de \$6,078.86 en total por pagar dicha incapacidad.

Es necesario aclarar que, para efectos de ayudas, viáticos y transporte, la base es la UMA. Sin embargo, tratándose de pensiones debemos tomar en cuenta que hay diferentes tipos como las pensiones por riesgos de trabajo, pensiones por invalidez y vida, pensiones por cesantía o vejez, sin olvidar las pensiones a los beneficiarios que al fallecer el asegurado o pensionado adquieren derechos, en las que cada uno, para ejercer este derecho de pensión, antes que nada, deberán cumplir algunos requisitos y, una vez cubiertos, la base de cálculo será el "Salario Base de Cotización en el IMSS".

Ahora bien, calculemos nuevamente si se trata de pensión por riesgo de trabajo: en una incapacidad permanente total se paga 70% del SBC reportado al IMSS, para el caso del ejemplo, el monto de pensión por riesgo de trabajo dictaminada a 100% sería de \$322.59 diarios, lo cual elevado al año y dividido al mes da un resultado de pensión de \$9,812.11 mensuales, de donde su cálculo es el resultado de \$460.85 de SBC por 70%.

No olvidemos que las pensiones de riesgo de trabajo también pueden otorgarse de manera parcial según el porcentaje que el Departamento de Salud en el Trabajo dictamine; si este dictamen es menor a 25% se otorga una indemnización equivalente a cinco anualidades de 70% del SBC reportado al IMSS, por el porcentaje de valuación asentado en el dictamen médico. Ejemplo: \$460.85 de salario por 70% igual a \$322.58 por 20% de valuación por dictamen médico, lo cual resulta en \$64.52 por 365 días del año; 23,548.34 por cinco años da un importe de \$117,741.70 por concepto de indemnización global que el IMSS otorga en una sola exhibición al asegurado.

Si el riesgo de trabajo fuera valuado o dictaminado en 65% se pagará una pensión mensual equivalente a \$6,377.97 y si este fuera valuado o dictaminado entre 25 y 50% el asegurado podrá decidir entre una indemnización global o una pensión por riesgo de trabajo. Importe que se determinan de acuerdo con el Salario Base de Cotización reportado al IMSS (véase cuadro 1).

En caso de las pensiones de Cesantía y Vejez existen dos alternativas para pensionarse cumpliendo varios requisitos: una es por la Ley del Seguro Social de 1973 y otra para quienes empezaron a cotizar a partir de julio de 1997 en el Seguro Social, en las cuales existen variables para determinar el monto como son de 60 a 65 años, el número de semanas cotizadas y el SBC que en Ley 73 del Seguro Social se requiere el promedio de las últimas 250 semanas en tanto que para Ley 97 del Seguro Social el importe de monto constitutivo

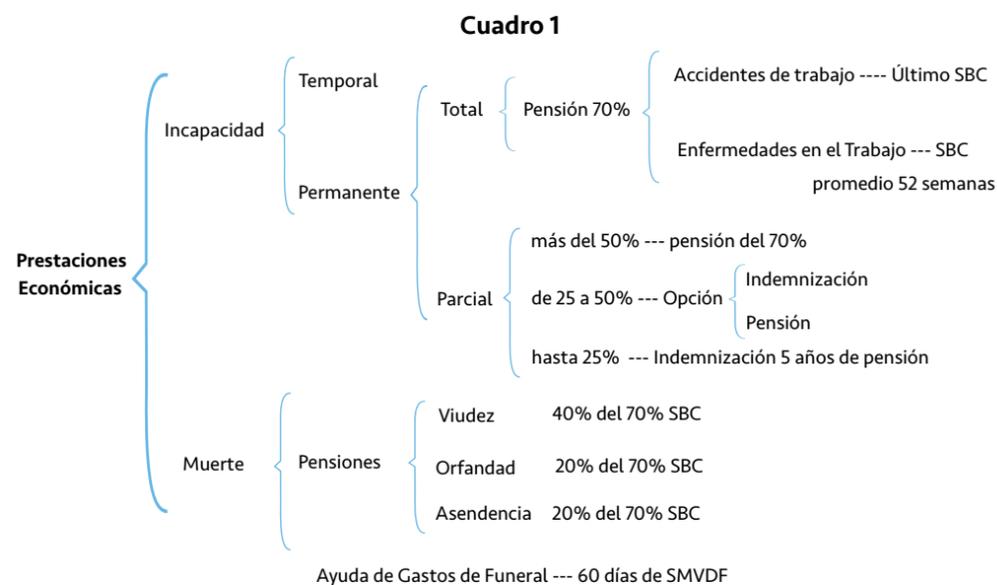


ahorrado en la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) es determinante para calcular el monto de pensión.

Es importante precisar que en ambas determinaciones de pensión se agrega al monto determinado según el caso un aumento por concepto de ayuda asistencial, o bien de ayuda familiar, mostrando dichos porcentajes en la tabla 3.

Podemos señalar, además, que para aquellos asegurados que su ahorro no es suficiente para cubrir su pensión, pero si cumplen requisitos, estos gozarán del derecho de una pensión garantizada considerando el promedio del Salario Base de Cotización durante la afiliación del trabajador al Instituto, misma que se muestra en el artículo 170 de la Ley del Seguro Social.

¿Y qué pasa con los beneficiarios a la muerte de los asegurados y/o pensionados? También gozarán de pensiones, según el caso, ya sea de ascendencia para los padres, de viudez para esposa(o) o concubina(o) y de orfandad para los hijos, montos determinados en porcentajes que tomarán de base la pensión que correspondiera al asegurado y/o pensionado, misma que, como ya se mencionó, el cálculo de esta considera el Salario Base de Cotización del asegurado registrado en el Seguro Social (véase cuadro 1 y tabla 3).



**Tabla 3**

Ayuda familiar o asistencial derivadas de pensiones por Invalidez, Vejez y Cesantía	Porcentaje de pensiones por Invalidez, Vejez y Cesantía
Esposa 15%	Viudez 90% Orfandad 20 o 30% Ascendiente
Hijo 10%	
Ascendiente 10%	
Ayuda por soledad 15%	
Ayuda único AS 10%	

Ahora bien, si los ejercicios detallados en el texto como ejemplos presentados los calculáramos con un salario inferior al realmente percibido por el trabajador se estarían afectando los derechos de este último, resultando obvio que el monto de las prestaciones económicas otorgadas por el Seguro Social, cualquiera que fueran estas, daría una prestación con importe menor al que legalmente al asegurado o a sus beneficiarios les correspondiera.

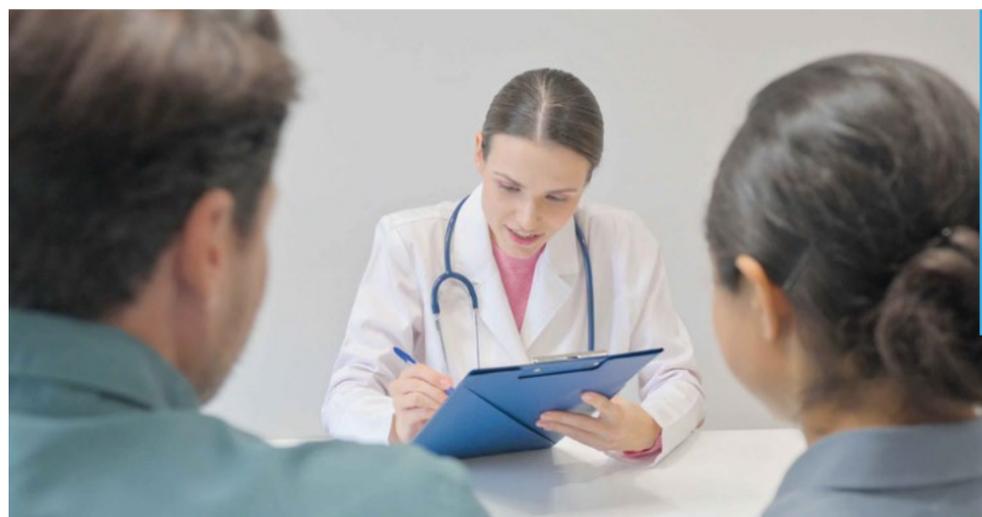
### Conclusión

La seguridad social es un derecho para todos, sin embargo, debido al costo que implican las diferentes ramas, en nuestro país se otorga de manera obligatoria solo a los trabajadores que mantienen una relación laboral con sus empleadores y/o patrones, y que el pago de esta obligación otorga derechos a los trabajadores y sus beneficiarios de diversas prestaciones en especie y en dinero.

Que, particularmente, para las prestaciones en dinero uno de los elementos para la determinación del monto para pago de incapacidades o cualquier tipo de pensiones es precisamente el Salario Base de Cotización reportado al IMSS, de donde la aplicación estricta del artículo 27 de la LSS en forma conjunta con los criterios normativos, dan la pauta respecto a partidas que pueden integrar o no dicho salario, en un marco de legalidad y cumplimiento ético para que no se vean afectadas las prestaciones en dinero de los asegurados y sus beneficiarios.

#### Fuentes consultadas

- Ley del Seguro Social.
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.
- Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Ley Federal de Trabajo.
- Carta Internacional de los Derechos Humanos.



# Incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los trabajadores independientes

## Aspectos pendientes en la legislación

L.C.C., M.A. Y M.I. EDUARDO LÓPEZ LOZANO  
 Coordinador de la CROSS del Colegio de Contadores Públicos de Yucatán  
 Integrante de la CROSS de la Región Centro-Istmo-Peninsular y del IMCP  
 Asesor de la CROSS de la Región Centro del IMCP  
 Director del Grupo Reingeniería Fiscal Patrimonial  
[consultoria@reingenieriafiscal.com](mailto:consultoria@reingenieriafiscal.com)

### Síntesis

La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado; estos aspectos se derivan de los derechos humanos a la vida, salud, vivienda digna, pensión y prestaciones de seguridad social que son derechos fundamentales reconocidos internacionalmente en tratados internacionales firmados por México y obligatorios conforme al artículo 1 de nuestra Constitución.

### Contexto y fundamentos del sistema de seguridad social

El sistema de la seguridad social en México está diseñado para proteger a los trabajadores y sus familias ante riesgos como enfermedades, accidentes, invalidez, vejez y muerte. La Ley del Seguro Social (LSS) establece este sistema estructurado en dos regímenes:

- **Régimen obligatorio.** Aplicable a trabajadores subordinados con contrato laboral, financiado por cuotas tripartitas (empleador, trabajador y gobierno).
- **Régimen voluntario.** Diseñado para incorporar a personas que no cuentan con una relación laboral subordinada, como profesionistas independientes, pequeños comerciantes, agricultores y otros. Este régimen requiere un convenio con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para acceder a los beneficios.

El Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación



y Fiscalización (RACERF) regula las modalidades de incorporación al régimen voluntario.

### El programa piloto de trabajadores independientes

En 2020, el IMSS lanzó un programa piloto para permitir que trabajadores independientes accedieran al régimen obligatorio. Este programa otorga acceso a las cinco ramas de seguros del IMSS:

- **Enfermedades y maternidad.** Incluye atención médica, quirúrgica, hospitalaria, medicamentos y prestaciones en dinero.
- **Riesgos de trabajo.** Cubre accidentes y enfermedades laborales.
- **Invalidez y vida.** Protege contra la pérdida de ingresos por incapacidad permanente (parcial o total) y/o fallecimiento.
- **Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.** Proporciona fondos de retiro y/o pensiones mediante el sistema de cuentas individuales o en la modalidad de la Ley de 1973.

- **Guarderías y prestaciones sociales.** Apoya a las familias con servicios de cuidado infantil y actividades recreativas.

El éxito del programa piloto fue evidente, pues más de 131,000 personas se inscribieron hasta septiembre de 2023. Este resultado impulsó la integración del programa a la LSS mediante una reforma legislativa.

### Incorporación del Programa piloto de trabajadores independientes a la LSS en 2023

El 18 de octubre de 2023, el Senado aprobó una reforma que incorporó oficialmente a los llamados "trabajadores independientes" al régimen obligatorio. Esta modificación representa un cambio histórico, al permitir que personas sin relación laboral subordinada accedan a la seguridad social bajo términos equivalentes a los trabajadores subordinados. Sin embargo, la reforma también presenta desafíos significativos.

Con la publicación de la reforma del 1 de diciembre de 2023, se incorporó a la ley, permitiéndoles acceder a los beneficios del IMSS. Este análisis tiene como objetivo examinar en detalle esta reforma, sus implicaciones y las áreas que aún requieren atención legislativa y operativa.

## Definición de “trabajador independiente”

La reforma define a los trabajadores independientes como personas físicas que generan ingresos por cuenta propia y no tienen una relación laboral subordinada.

Esto incluye:

- Quienes generen ingresos por el libre ejercicio de su profesión, oficio o actividad; todo tipo de profesionales y técnicos y personas que conocen de una técnica u oficio y por medio de él obtienen sus ingresos. Fue muy desafortunado que no contemplaran de manera especial a artistas, deportistas y otras actividades.
- Comerciantes y artesanos.
- Ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios.
- Socios de empresas que deseen cotizar individualmente.
- Patrones (se entiende que personas físicas) con trabajadores asegurados a su servicio.
- Y en un amplio espectro, abarca a “aquellas personas que cubran el pago de las cuotas obrero-patronales establecidas para la incorporación voluntaria al régimen obligatorio”.

No obstante, el término “trabajador independiente” es cuestionable, ya que estas personas no están subordinadas a un empleador, contradiciendo la definición legal y tradicional de “trabajador” y esta última acepción parece tener un sesgo exclusivo de recaudación de cuotas, es decir, si pagas eres bienvenido.

## Principales cambios

- **Ampliación del acceso.** La reforma permite que cualquier persona física sin subordinación laboral se inscriba al régimen obligatorio.
- **Unificación de categorías.** Los trabajadores independientes, ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios fueron agrupados en una sola fracción, la primera, del artículo 13 de la LSS.
- **Flexibilidad en los pagos.** Los asegurados pueden elegir entre pagos mensuales, bimestrales, semestrales o anuales, sin penalizaciones por pagos anticipados o diferidos.
- **Inclusión de prestaciones completas.** Los asegurados tienen derecho a todos los seguros del IMSS, excepto prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, que estarán sujetos a los tiempos de espera determinados en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF) y este, en su artículo 81, obliga a los sujetos de aseguramiento y sus beneficiarios a

someterse a los exámenes y estudios que el IMSS determine para constatar su estado de salud y el artículo 82; sin sustento legal alguno ni siquiera cláusula habilitante y en contravención a los más elementales derechos humanos pretendan negar este aseguramiento al solicitante que presente enfermedades preexistentes y otras, mientras que el artículo 83 establece los periodos de espera exclusivamente por ciertos padecimientos y tratamientos, al término de los cuales podrán hacer uso de las prestaciones en especie respecto de los mismos y el artículo 84 determina qué prestaciones en especie no cubre el aseguramiento voluntario

## Excepciones de periodos de espera

Los periodos de espera no serán aplicables a las incorporaciones voluntarias al régimen obligatorio, solicitadas dentro de un plazo de doce meses, contado a partir de la fecha de la baja del solicitante, sea con el carácter de asegurado o beneficiario en el régimen obligatorio o en el Seguro de Salud para la Familia, siempre que hubieran estado bajo seguro cincuenta y dos semanas previas a dicha baja, ni a aquellos sujetos que hubieran estado afiliados a algún régimen de seguridad social mediante Decreto Presidencial (como el del programa “Jóvenes construyendo el futuro”, “Estudiantes de Estudios medios y profesionales en escuelas del Estado”, incluso el IMSS Bienestar y otros semejantes) y demuestren a juicio del IMSS este supuesto y soliciten su incorporación voluntaria al régimen obligatorio dentro del plazo de doce meses contado a partir de la fecha en que hubieran dejado de ser sujetos del Decreto. Aunque la reforma del 29 de noviembre de 2023 al artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que las personas trabajadoras que se hayan inscrito voluntariamente al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social, podrán realizar aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, INFONAVIT, que les permitan obtener un crédito barato y suficiente, requiere reglas claras por parte de ese Instituto conforme al artículo 138 de la LFT.

## Resultados del programa piloto

El programa piloto demostró que existe una fuerte demanda de seguridad social entre los independientes. En su calidad de programa piloto no era necesario cumplir ciertas disposiciones legales de forma, fondo y operativos que la reforma no ha resuelto completamente:

- **Falta de reglas claras.** Aunque el programa obliga al registro en línea y la LSS permite pagos con tarjeta de crédito o débito, el IMSS no ha generado ni las normativas detalladas para el cálculo de las cuotas o ajustar pagos en casos de ausentismos o incapacidades. Tampoco cómo efectuar pagos con tarjetas de crédito o débito e incluso con efectivo.
- **Acceso limitado al INFONAVIT.** Aunque se permite cotizar para vivienda, no se establecieron mecanismos claros para su implementación.

## Implicaciones de la reforma

### Inclusión y exclusión

La reforma aglutina en la fracción I a las fracciones I (modificando a los sujetos de la anterior fracción I, III y IV, estas últimas se derogan). La reforma busca ampliar la cobertura de la seguridad social, pero plantea interrogantes sobre equidad y universalidad:

- **Exclusión de trabajadores públicos:** los empleados de estados y municipios no están obligados a afiliarse al IMSS, lo que deja su acceso a la seguridad social a la discreción de sus empleadores conforme a la fracción V del mismo artículo 13 que no se modifica.
- **Desigualdades entre sectores:** mientras que ciertos grupos tienen acceso obligatorio, como los socios de cooperativas, otros; como los agentes de seguros, quedan excluidos debido a que la Ley del Impuesto Sobre la Renta establece que las percepciones por este concepto son honorarios.

### Aspectos operativos y administrativos

La inscripción se hace de manera digital vía internet en el mismo programa informático del plan piloto contrariando lo que señala al artículo 77 del RACERF, que señala que las incorporaciones al régimen voluntario se podrán realizar en cualquier día hábil del año, en los órganos de operación administrativa desconcentrada que correspondan al domicilio de dichos sujetos o en los lugares que para tal efecto habilite el Instituto, no se establece con precisión que deba hacerse vía internet.

### Fecha de iniciación de la Prestación de servicios del IMSS

Este novedoso programa que no se contenía en la LSS se basó para su operatividad con base en el uso de un aplicativo liberado el 21 de enero de 2021 para que el



En 2020, el IMSS lanzó un programa piloto para permitir que trabajadores independientes accedieran al régimen obligatorio

registro de asegurados y emisión de cuotas, debiera realizarse en línea.

Conforme al artículo 77<sup>1</sup> el inicio de los servicios será a partir del día primero del mes calendario siguiente al de la inscripción.

Como se puede observar, la inscripción, el inicio de la vigencia no se condiciona a que se paguen con anticipación los seguros y como se revisará más adelante, en términos del artículo 224 de la LSS se podrá efectuar incluso haciendo pagos diferidos, el problema es que no se señala como hacerlo por parte del IMSS.

La implementación de la reforma requiere ajustes significativos en los sistemas y procesos del IMSS. Algunas áreas clave incluyen:

- Actualizar sistemas, esto es, el IMSS debe modificar la reforma para plasmar todos los aspectos de determinación de cuotas considerando que un programa piloto era una facilidad u opción y, al incorporarse a la LSS, deben precisar los elementos de la contribución conforme al artículo 9 de la LSS.
- Determinar con precisión las bases y tasas de financiamiento de las cinco ramas de seguro para esta modalidad.
- Cumplir con la legalidad (fundamento y motivación) de la determinación de las cuotas (principio de legalidad tributaria) y fecha de pago.

Una vez aceptada la incorporación, serán aplicables las disposiciones del régimen obligatorio (artículo 223 de la LSS) con las salvedades y modalidades que establezca la propia LSS. Aquí encontramos que existe, en nuestra opinión, un enorme hueco en la legalidad (fundamentación, motivación) de las cuotas obrero-patronales, quizá el mayor problema —por omisión— en la reforma, pues no se establecen de manera precisa los elementos del pago de las cuotas obrero-patronales que, por cierto, tienen carácter fiscal y por ello deben interpretarse de manera estricta, de conformidad con el artículo 9 de la LSS, que precisa que las disposiciones fiscales de la LSS que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan las infracciones y sanciones, son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas las normas que se refieran a sujeto, objeto, base de cotización y tasa.

Conforme al artículo 227, las cuotas obrero-patronales se determinan multiplicando el Salario Base de Cotización por los días de cotización y el resultado se multiplica por los porcentajes de financiamiento de cada rama de la seguridad social.

Encontramos aquí las siguientes problemáticas que deberían subsanarse en la LSS, pues constituyen los elementos de la contribución.

#### Determinación de cuotas

La determinación de cuotas es uno de los aspectos más críticos de la reforma. Aunque se permite la flexibilidad en los pagos, persisten problemas como:

- **Base de cotización.** No se especifica cómo determinar la corrección en el Salario Base de Cotización ni cómo calcularlo. Tampoco se señala cómo determinarlo en tratándose de ingresos variables o jornadas reducidas o discontinuas en la actividad.

#### Limitaciones y áreas de oportunidad

Persisten desafíos como:

- **Falta de mecanismos de ajuste en ausentismos e incapacidades.** Se puede optar por cotizar por mensualidad, bimestralidad, semestralidad o anualidades adelantadas, pero no se establece cómo ajustar los pagos efectuados cuando haya ausentismos conforme al artículo 31 de la LSS o pagar solo en la rama de retiro si hubo incapacidades médicas o por riesgos de trabajo, peor aún, si se deben pagar por anticipado las cuotas; puede haberse optado por pagos bimestrales e incluso anuales por adelantado, aun en parcialidades.

Tampoco se señala cómo se tendrá acceso a las prestaciones en dinero y en especie, en tratándose de incapacidades.

- **Impacto de los pagos anticipados.** Los asegurados que paguen esta modalidad para recuperar su conservación de derechos o mejorar su salario base y con ello la pensión proyectada y hagan pagos por adelantado, pueden quedar en desventaja si hay aumentos en la Unidad de Medida y Actualización (UMA) y ya pagaron por adelantado.

- **Fecha de pago.** Una omisión gravísima fue la de seguir considerando que se debe pagar antes del día veinte de cada mes, omitiendo que la “época de pago” es, jurisprudencialmente un elemento de la contribución cuya definición debe establecerse en la ley y no puede delegarse a la autoridad administrativa.
- **Cotización simultánea.** La reforma introduce la posibilidad de que una persona cotice como trabajador independiente y bajo relación subordinada, aportando cuotas completas en ambos casos. Esto abre nuevas oportunidades, como retenciones, pero también aumenta la complejidad administrativa, ya que el IMSS debe garantizar que no haya duplicidades ni omisiones en la acumulación de semanas cotizadas o en el acceso a prestaciones y no ha emitido los sujetos, las hipótesis ni alcances.

Esta novedad es trascendente; la connivencia de ambos estatus jurídicos; independiente y subordinado, para obtener beneficios de seguridad social, será sin dudas un parteaguas en la Seguridad Social en México; no se ha desarrollado en virtud de que el IMSS no ha establecido las bases para tal efecto, considerando que la responsabilidad solidaria sea un bastión para recuperar las retenciones y no para evitar el desarrollo planteado por el legislador.

- **Prima de riesgo.** No se precisa cómo debe determinarse al inscribirse y ajustarse —los patrones lo hacen anualmente—, la prima de riesgo para esa rama de retiro.
- **Un elemento fundamental es la época de pago que no se señala en la LSS.** En el aplicativo del programa piloto se señaló como fecha de pago a más tardar el día 20 de cada mes, sin embargo, esta disposición debía estar en la reforma LSS, pues este es otro elemento de la contribución de conformidad con la jurisprudencia.
- **Responsabilidad solidaria.** La posibilidad de que terceros<sup>2</sup> retengan y paguen cuotas introduce complejidades legales que requieren lineamientos claros para evitar que la responsabilidad solidaria sea un tema que determine retrocesos en el esquema de cotización.

No parece tener mucho sentido que el Instituto cancele o termine el aseguramiento voluntario por la falta de pago de una o más mensualidades, si el propio ordenamiento señala que en caso de pagarse en parcialidades no se causarán recargos ni actualización siquiera. Invito a la autoridad a revisar estos puntos, pues que señale la disposición que “en el caso de pago en parcialidades no se le aplicarán al importe a pagar actualizaciones ni recargos” nos refiere una disposición a recaudar y dar facilidades a las personas para acceder a este derecho.

#### Servicios en el extranjero

La reforma no aborda y el IMSS, a la fecha de la redacción de este artículo, no ha señalado:

- ¿Cómo se prestarán servicios médicos o prestaciones económicas a asegurados que residen fuera de México en caso de enfermedades o maternidad, o peor aún, riesgos de trabajo?





## La reforma define a los trabajadores independientes como personas físicas que generan ingresos por cuenta propia y no tienen una relación laboral subordinada

- ¿Cuál es el procedimiento para que una persona contrate la Incorporación Voluntaria estando en el extranjero y su familia, en México, sea atendida medicamente?
- ¿Cuál es el procedimiento para dar de alta a los beneficiarios y les otorguen estas prestaciones cuando el asegurado y sus beneficiarios estén en el país, pero en diferentes localidades o Estados y con diferentes esquemas familiares?
- ¿Está facultado el IMSS, legalmente, para cobrar cuotas obrero-patronales en el extranjero?

### Incorporación voluntaria vs. Modalidad 40 o COVORO

En virtud de que la LSS señala que la incorporación a la continuación voluntaria en el régimen obligatorio (COVORO o modalidad 40) condiciona ese derecho y expresamente establece que se pierde, si no se ejercita mediante solicitud por escrito dentro de un plazo de cinco años a partir de la fecha de baja como trabajador, la incorporación voluntaria al régimen obligatorio pagando las cinco ramas de seguro es la única opción para:

- Recuperar la vigencia de derechos y acceder a una jubilación sin un juicio de amparo versus su inconstitucionalidad e inconveniencia.
- Cotizar cuando no se tiene una subordinación laboral.

La LSS también señala que solo se puede inscribir el extrabajador al COVORO con un Salario Base de Cotización igual o mayor al que se le tenía registrado, a veces complicado tratándose de personas que perdieron su trabajo, y dado que esa limitación no aplica en la incorporación voluntaria, es una opción para cotizar o recuperar vigencia de derechos para trabajadores que pueden optar por pensionarse en la Ley 1973.

No obstante, habrá que revisar la capacidad financiera del empleado, el estatus de semanas cotizadas en régimen obligatorio dentro de los cinco años anteriores, la conservación de derechos y las semanas cotizadas del trabajador y, en función a ello, decidir a qué modalidad es más conveniente y cuando conviene acceder.

### Reglas, plazo y facultades del IMSS

Aunque el artículo tercero transitorio dio al IMSS un plazo no mayor de 180 días contados a partir del 2 de diciembre de 2023 para realizar las modificaciones necesarias a su normatividad administrativa, no ha ocurrido o no se han hecho públicas.

Ojalá el IMSS considere los comentarios escritos en este artículo para tales efectos.<sup>CP</sup>

1 Del RACERF.

2 Artículos 229 y 230 de la LSS.



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos

El aliado estratégico de México



# CONTA FESTIVAL

## Jóvenes IMCP

22 y 23 de agosto de 2025

Centro de Exposiciones  
y Congresos UNAM

Informes:  
contafestival.jovenes@imcp.org.mx  
55 5267 6424

# Pensiones contributivas y no contributivas

C.P.C. Y PCFI ARTURO LUNA LÓPEZ

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

Socio fundador y director de la firma Arturo Luna Fuentes y Asociados, S.C.  
aluna@alfsc.com.mx

## Síntesis

Las pensiones en México, reguladas por la LSS y la LISSSTE, buscan garantizar ingresos para una vida digna en la vejez. Sin embargo, su alcance es limitado frente al envejecimiento poblacional y la alta informalidad laboral, ya que solo una fracción de los adultos mayores accede a pensiones contributivas o no contributivas. Las pensiones no contributivas, como la Pensión para el Bienestar, ofrecen un ingreso básico a personas en situación vulnerable, incluyendo adultos mayores sin historial de cotización. Este sistema enfrenta desafíos como la sostenibilidad financiera y la necesidad de ampliar su cobertura. El diseño del sistema refleja una preocupación por la justicia social, pero debe enfrentarse al desafío de garantizar una protección más inclusiva y sostenible para la creciente población.

## Antecedentes

Las pensiones en México, que otorgan la Ley del Seguro Social, la Ley de ISSSTE, y las pensiones no contributivas, tienen como objetivo proveer y proteger a las personas que, al llegar a la edad adulta, tengan los medios suficientes para una vida digna y libre de preocupaciones, después de haber entregado su esfuerzo laboral durante su vida activa.

El objetivo de las pensiones y de la seguridad social a escala mundial, no se ha alcanzado, solo unos cuantos países de todo el mundo lo han logrado, pero para la gran mayoría este es un reto.

Nuestro país es uno de esos estados, que tienen necesariamente que trabajar muy arduamente para lograr cubrir las expectativas, de una pensión digna, para todo el universo de ciudadanos que conforman nuestra nación.

México, con una población de 131 millones, 210 mil, 816 habitantes (según datos del INEGI), cuenta con un escaso porcentaje de personas, con posibilidades de tener una pensión en los próximos 20 años, y dichas pensiones definitivamente no alcanzarán a cubrir las necesidades de quienes lleguen a la edad avanzada en dicho periodo.

Si tomamos en consideración, que, entre los dos institutos más importantes de nuestro país, como son el IMSS y el ISSSTE, se cuenta con una población de pensionados que suman un poco más de 5,908,665 con alguna pensión (ya sea por invalidez, por riesgos de trabajo, por cesantía y vejez), de una cifra de más de 17,958,707 adultos mayores de 60 años, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para 2022.



Las pensiones y programas del bienestar suman 14,433,422 derechohabientes, con una inversión social anual en 2024 de \$534,900,300. Adicionalmente, podemos mencionar que la mayoría de los pensionados por cesantía y vejez de la ley en retiro, obtienen cerca de 8,400 pesos.

## Introducción

La importancia de las pensiones en México, bajo el marco de un sistema de protección social, busca cubrir a la población en las etapas en que ya no puede generar ingresos laborales.

En este artículo, se abordará la división principal entre pensiones contributivas y no contributivas, subrayando la relevancia que estas tienen en la actualidad, ante el envejecimiento poblacional y la informalidad laboral.

En México, cerca de 60% de la población económicamente activa, no tiene acceso a un sistema de seguridad social, lo cual quiere decir que, cuando llegue a la tercera edad, tendrá que seguir buscando un ingreso, pues no contará con una pensión.

Las pensiones contributivas y no contributivas en México están diseñadas para proporcionar seguridad

económica a los trabajadores y personas en situación vulnerable. Mientras que las contributivas, dependen de la historia laboral y de las aportaciones al sistema, las no contributivas aseguran un ingreso básico para quienes no lograron acceder a una pensión tradicional. Ambos tipos de pensiones forman parte del entramado de protección social que busca combatir la pobreza en la vejez y ante situaciones de discapacidad o vulnerabilidad.

El diseño de ambos sistemas enfrenta desafíos importantes, como la sostenibilidad financiera de las pensiones contributivas y la necesidad de mejorar la cobertura de las no contributivas para enfrentar el envejecimiento de la población y las disparidades económicas.

## Pensiones contributivas bajo la LSS

Son aquellas en las que el beneficiario ha contribuido al sistema de seguridad social a lo largo de su vida laboral. A continuación, se abordan las pensiones que otorga la LSS.

## Régimen de pensiones

La LSS prevé dos tipos de regímenes por los que los asegurados pueden pensionarse, los cuales se determinan



de acuerdo con la fecha en la que se empieza a cotizar ante el IMSS:

- Régimen de 1973: corresponden a este los asegurados que empezaron a cotizar antes del 1 de julio de 1997.
- Régimen de 1997: corresponden a este los asegurados que comenzaron a cotizar a partir del 1 de julio de 1997.

### Pensión por Cesantía en Edad Avanzada

Requisitos según el régimen, ya sea que correspondan a la Ley 1973 o a la Ley 1997. Se otorga a los trabajadores que han cumplido 60 años y han dejado de trabajar.

Es necesario cumplir con el requisito de cotizar al menos 1,000 semanas (Ley del IMSS 1997) o 500 semanas (Ley del IMSS 1973).

El Artículo Cuarto Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 16 de diciembre de 2020, señala que en la fecha en que entre en vigor dicho Decreto las semanas de cotización que se requieren para obtener los beneficios señalados en los artículos 154 y 162 de la ley, así como para el cálculo de la pensión garantizada prevista en el artículo 170 serán setecientos cincuenta, y se incrementarán anualmente veinticinco semanas hasta alcanzar en el año 2031, las establecidas en dichos preceptos.

A continuación, se muestran las semanas que se requieren o requirieron en los siguientes años:

- 2021: 750 semanas.
- 2022: 775 semanas.
- 2023: 800 semanas.
- 2024: 825 semanas.
- 2025: 850 semanas.

- 2031: se alcanzarán las 1000 semanas, de acuerdo con el artículo 154.

### Pensión por Vejez. Comparación entre las Leyes de 1973 y 1997

Se otorga a quienes tienen 65 años o más y han cumplido con las semanas de cotización necesarias (1000 semanas de cotización), para la Ley 97 (Ley actual).

La cantidad por recibir varía según los años cotizados y el salario promedio.

#### Fundamentos de la ley actual (1997):

**Artículo 162.** Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil cotizaciones semanales.

*(Párrafo reformado DOF 16-12-2020)*

En caso de que el asegurado tenga sesenta y cinco años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientos cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.

**Artículo 163.** El otorgamiento de la pensión de vejez sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos señalados en el artículo 162 de esta Ley.



Las pensiones contributivas son aquellas en las que **el beneficiario ha contribuido al sistema de seguridad social** a lo largo de su vida laboral

#### Ley Seguro Social 73:

La Ley de 1973 exige que, para pensionarse, se debe haber cotizado cuando menos 500 semanas, para aspirar a obtener una pensión y demás prestaciones de Ley.

#### Pensión de invalidez y vida. Descripción de los requisitos y el proceso de calificación para recibir la pensión por invalidez

**Artículo 112.** Los riesgos protegidos en esta ley, referente a la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, en los términos y con las modalidades previstos en esta Ley.

**Artículo 119.** Para los efectos de la Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

**Artículo 120.** El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- Pensión temporal.
- Pensión definitiva.

#### Pensión por Muerte (para los beneficiarios)

Análisis de las pensiones de sobrevivencia, incluyendo las pensiones para cónyuge, hijos o ascendientes del trabajador fallecido.

En caso de fallecimiento de un trabajador o pensionado, su cónyuge, hijos o padres pueden recibir una pensión, siempre que se cumpla con los requisitos de semanas cotizadas.

Cuando el trabajador tenga un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, podrá el asegurado optar por:

- Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual.

*(Aclaración al inciso DOF 16-01-1996).*



- Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor.

(Aclaración al inciso *DOF* 16-01-1996).

- Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

La renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159, fracción IV y VI de esta Ley.

- III. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título.
- IV. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección IV de este capítulo.
- V. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección IV de este capítulo.

En todos los casos, cuando un asegurado cumpla con los requisitos que la ley establece, tendrá además de la pensión en dinero, a las prestaciones en especie, como son la asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, medicamentos, etcétera.

### Pensión por Riesgos de Trabajo

De acuerdo con el artículo 42 de la LSS, los riesgos de trabajo son:

- Los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo o en ejercicio de su trabajo.

#### Tipos de pensiones

- **Incapacidad temporal.** Cuando el trabajador está incapacitado para realizar su labor de forma transitoria.
- **Incapacidad permanente parcial.** Cuando el trabajador sufre una disminución parcial de sus facultades o aptitudes para trabajar.
- **Incapacidad permanente total.** Cuando el trabajador pierde todas sus capacidades para desempeñar cualquier tipo de trabajo.
- **Muerte por riesgo de trabajo.** Si el trabajador fallece a causa de un riesgo de trabajo, sus beneficiarios tienen derecho a recibir la pensión.

### Pensiones que otorga la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Ley del ISSSTE)

La Ley ISSSTE cubre a los trabajadores del Estado y tiene su propio sistema de pensiones, que también distingue entre dos regímenes: el régimen de reparto (anterior a 2007) y el régimen de cuentas individuales (posterior a 2007).

La Ley del ISSSTE fue modificada en 2007, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones para los trabajadores del Estado y de adecuarse a los retos financieros de un sistema de reparto. La Ley del ISSSTE vigente antes de 2007 y la nueva Ley del ISSSTE aprobada en 2007 presentan diferencias importantes en los esquemas de jubilación, derechos de los trabajadores y financiamiento de las pensiones.

#### Antes de 2007 (Régimen de reparto)

Los trabajadores activos financiaban las pensiones de los jubilados, en un esquema de reparto en el que el gobierno federal cubría cualquier déficit.

La pensión se calculaba con base en el salario del trabajador al momento de su jubilación y el tiempo de servicio acumulado.

No existía una cuenta individual para cada trabajador; en su lugar, todos los recursos eran administrados por el ISSSTE.

#### A partir de 2007 (Régimen de cuentas individuales)

Se introduce un esquema de capitalización individual, similar al que ya operaba en el IMSS desde 1997, mediante el cual cada trabajador tiene una cuenta de ahorro individual administrada por una Afore (Administradora de Fondos para el Retiro).

Las aportaciones de los trabajadores y el gobierno se depositan en la cuenta individual del trabajador, y el monto de la pensión depende de los fondos acumulados al momento del retiro.

Los nuevos trabajadores ingresan obligatoriamente a este sistema, mientras que los trabajadores que cotizaban antes de 2007 pudieron elegir entre permanecer en el régimen de reparto o migrar al régimen de cuentas individuales.

#### Tipos de pensión

Antes de 2007: la ley establecía pensiones por jubilación, retiro por edad y tiempo de servicios, cesantía en edad avanzada, invalidez y muerte (para los beneficiarios del trabajador).

Los trabajadores cumplían los requisitos de tiempo de servicio (entre 25 y 30 años) y edad (a partir de los 55 años para jubilación).

A partir de 2007: se mantienen los tipos de pensión, pero el monto depende de la cuenta individual en el régimen de cuentas individuales.

Los trabajadores también tienen derecho a una pensión mínima garantizada (financiada por el gobierno) si los recursos en su cuenta individual no alcanzan un monto mínimo establecido.

### Edad de Retiro y Tiempo de Servicios

Antes de 2007: los requisitos de retiro dependían del tipo de pensión. Para la jubilación, se requerían entre 25 y 30 años de servicio, y una edad mínima de 55 años, aunque con ciertas excepciones y beneficios para categorías específicas.

#### Pensión por Retiro por Edad y Tiempo de Servicios

Similar a la jubilación, pero con menos requisitos de años de servicio (normalmente 15 años de servicio con al menos 55 años).

A partir de 2007: la edad de retiro y el tiempo de servicio se mantuvieron similares, pero el trabajador puede optar por retirarse una vez que considere suficiente el saldo en su cuenta individual.

La ley establece que el trabajador puede acceder a la pensión mínima garantizada al cumplir 60 años, siempre que no haya logrado acumular los recursos suficientes en su cuenta.

Los trabajadores y el gobierno aportan a la cuenta individual del trabajador. La aportación total es de 11.375% del salario base del trabajador, distribuida entre el trabajador, el gobierno y el ISSSTE.

Esto reduce la carga fiscal directa del gobierno, aunque este sigue garantizando la pensión mínima en caso de que los ahorros sean insuficientes.

#### Derecho a elegir el régimen

Antes de 2007: no existía la opción de elegir el régimen, ya que todos los trabajadores se encontraban bajo el mismo sistema de reparto.

A partir de 2007: a los trabajadores que cotizaban antes de la reforma se les otorgó un bono de pensión para compensar los derechos acumulados bajo el régimen de reparto.

“ “  
La  
Constitución  
Política de los  
Estados Unidos  
Mexicanos, en  
su artículo  
4°, establece  
el derecho a  
la seguridad  
social y a una  
vida digna



Se les dio la opción de elegir entre permanecer en el sistema de reparto o migrar al nuevo sistema de cuentas individuales. Aquellos que ingresaron al ISSSTE después de 2007 están automáticamente en el régimen de cuentas individuales.

### Pensión por Invalidez

Protege a los trabajadores que quedan incapacitados para seguir laborando por una enfermedad o accidente que no sea riesgo de trabajo.

### Pensión por Muerte (para beneficiarios)

En caso de fallecimiento del trabajador, sus familiares pueden acceder a una pensión de viudez, orfandad o ascendencia, según corresponda.

### Pensiones no contributivas

El origen de las pensiones no contributivas en México está ligado al desarrollo de políticas de asistencia social en la segunda mitad del siglo XX, y su expansión se ha dado en respuesta a la creciente necesidad de apoyar a las personas en situación de vulnerabilidad que no pudieron o no lograron cotizar en sistemas contributivos.

Las pensiones no contributivas están diseñadas para garantizar un ingreso mínimo a las personas que no han cotizado lo suficiente o que no han contribuido al sistema de seguridad social, pero que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Estas pensiones son financiadas por el Estado por medio de impuestos y están contempladas en leyes y programas de asistencia social.

En los años noventa, la implementación de programas como Progresá (1997) —posteriormente rebautizado como Oportunidades y luego Prospera—, marcó una nueva era en la política social mexicana, centrada en otorgar apoyos condicionados a familias de escasos recursos. Aunque no eran pensiones propiamente, estos programas fueron pioneros en establecer apoyos a poblaciones vulnerables sin necesidad de cotización.

### Derecho a la Seguridad Social

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4º, establece el derecho a la

seguridad social y a una vida digna. Aunque inicialmente la seguridad social estaba dirigida a trabajadores formales, este derecho se amplió hacia la población no cubierta por el sistema contributivo.

El artículo 3 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores también reconoce el derecho a la protección económica y establece la obligación del Estado de crear políticas para el bienestar de los adultos mayores.

Las pensiones no contributivas en México son el resultado de un proceso de expansión de los derechos sociales y la respuesta a la necesidad de proteger a sectores de la población que no han tenido acceso a sistemas de seguridad social contributivos.

### Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores

Este programa del gobierno federal está dirigido a personas de 65 años o más, que no reciben una pensión contributiva (actualmente, todos los adultos mayores tienen derecho a recibir esta pensión, sin importar su historial de contribuciones). Esta pensión es otorgada de manera universal.

### Pensión para Personas con Discapacidad Permanente

Se otorga a personas con discapacidad que se encuentran en situación de pobreza o marginación. Este programa se ha implementado para asegurar que las personas con discapacidad tengan un ingreso mínimo que les permita mejorar su calidad de vida.

### Otros programas estatales y municipales

En algunos estados o municipios, existen programas locales que brindan apoyo económico a personas de la tercera edad, con discapacidad o en situación de vulnerabilidad. Estos programas pueden variar en cobertura y requisitos, pero buscan cumplir una función similar a la pensión no contributiva federal. [↗](#)

#### Fuentes consultadas

Ley del ISSSTE.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

Ley del Seguro Social.

# Dúo emprendedor “Amor y Negocios”

Consulta nuestras promociones en:



<https://tienda.imcp.org.mx>



# Beneficios del IMSS para trabajadores independientes o por cuenta propia



## Antecedentes

C.P.C. y PCFI JAVIER JUÁREZ OCOTENCATL  
Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social del IMCP  
Socio Director en Asesores y Consultores JUA  
juarez\_javier@despachojvarez.net

### Síntesis

En México, 55% de los trabajadores laboran en el sector informal, lo que representa 32.6 millones de personas sin acceso a seguridad social. Entre ellos, 12.9 millones son independientes, mientras que 19.7 millones dependen de un patrón sin estar asegurados, una problemática que afecta su acceso a pensiones y atención médica. En respuesta, el IMSS implementó en 2021 un esquema simplificado para incorporar a trabajadores independientes al régimen obligatorio.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, en México hay más de 59.1 millones de personas ocupadas, de estas, 32.6 millones laboran en el sector informal, es decir, 55% de la población trabajadora. Por lo tanto, se estima que 26.5 millones se encuentran laborando en el sector formal, de estos 26.5 millones, aproximadamente 21.5 millones están inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en todas las modalidades, mientras que cinco millones en el sector gubernamental, ya sea federal, estatal o municipal.

De los 32.6 millones, según la ENOE 2023, hay 12.9 millones de trabajadores independientes (21.7% de las personas ocupadas), lo cual implica que 19.7 millones podrían ser trabajadores que dependen de un patrón, pero sin estar asegurados.

Por lo tanto, si consideramos el total del sector informal, es decir, 32.6 millones de personas, ninguna tiene acceso a la seguridad social.

Esta situación es preocupante, ya que más de la mitad de los trabajadores que laboran en México carecen de acceso a la seguridad social. Esto implica que ni ellos ni sus familias tienen garantizada atención médica u hospitalaria, dejándolos vulnerables frente a enfermedades o accidentes, ya sean derivados o no de su

trabajo, sin la posibilidad de recibir alguna pensión por invalidez o riesgo de trabajo.

Además, estos trabajadores informales no generan un ahorro para el retiro, por lo que, al cumplir 60 años o más, no tendrán posibilidad de solicitar una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez.

El artículo 12 de la Ley del Seguro Social (LSS) establece que todo patrón, de carácter físico o moral, que tenga a su cargo trabajadores eventuales o permanentes, que brinden un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando este, en virtud de alguna ley especial, quede exento del pago de contribuciones, deberá tener asegurados a sus trabajadores ante el Seguro Social.

De acuerdo con lo mencionado sobre la informalidad laboral, 19.7 millones de trabajadores que, según las estadísticas, deberían estar inscritos en el Seguro Social no son asegurados por sus patrones. Es posible que algunos de estos trabajadores sean beneficiarios del IMSS o del ISSSTE por medio de familiares que están asegurados. Esto representa una carga adicional para el sistema de seguridad social, ya que estas personas podrían estar aseguradas por un patrón, quien

contribuiría al IMSS mediante las cuotas obrero-patronales correspondientes.

Por otro lado, hay trabajadores que posiblemente no son beneficiarios de ningún familiar que los asegure en el Seguro Social, por lo tanto, son atendidos en los hospitales públicos de la Secretaría de Salud, ya sea a escala federal o estatal, lo cual representa una carga adicional para los estados y la Federación.

El acceso a la seguridad social contribuye a una mejor calidad de vida para las personas, así como una mayor productividad y crecimiento económico para los patrones, debido a que sus trabajadores estarán en mejores condiciones para realizar sus actividades laborales.

Pero, ¿qué pasa con un trabajador persona física que labora de forma independiente?, ¿no puede estar asegurado? La respuesta es que sí, ya que el artículo 13 de la LSS establece que los trabajadores independientes podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio.

Este esquema presentaba ciertas limitaciones, ya que solo ofrecía los seguros de Enfermedad y Maternidad (prestaciones en especie), Invalidez y Vida, Retiro y Vejez. Se puede observar que, al cotizar con esta modalidad, se excluía el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada, lo cual implicaba que, al momento de

pensionarse, para que le reconocieran las semanas que estuvo inscrita en esta modalidad, debía esperar a los 65 años.

Otro seguro que tampoco se incorporaba en esta modalidad es el Riesgo de Trabajo, por lo que, si sufrían alguna enfermedad o accidente por motivo de su trabajo, las personas inscritas no podían tener acceso a una pensión por Riesgo de Trabajo. Además, la base para el cálculo de las cotizaciones estaba limitada a un salario mínimo.

### Prueba Piloto del esquema simplificado para la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social de personas trabajadoras independientes

Derivado de esta situación, el Consejo Técnico del IMSS, en su sesión del 26 de agosto de 2020, autorizó la propuesta de la Prueba Piloto del esquema simplificado para la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social de personas trabajadoras independientes. Finalmente, el 13 de enero de 2021 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* el Acuerdo número ACDO.AS2.HCT.260820/216.P.DIR, en el cual se aprueban las reglas de carácter general para dicha propuesta.

El modelo de la Prueba Piloto ofrece un acceso integral a la seguridad social, ya que brinda un esquema de aseguramiento integral, similar al otorgado a trabajadores del régimen obligatorio mediante un proceso simplificado para el registro y el pago de cuotas. En este nuevo esquema se incluyen los cinco seguros que contempla el régimen obligatorio:

1. Riesgos de Trabajo (SRT).
2. Enfermedades y Maternidad (SEM).
3. Invalidez y Vida (SIV).
4. Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCEAV).
5. Guarderías y Prestaciones Sociales (SGPS).

Se puede observar que, en este nuevo esquema, ya se incluye el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, por lo que las semanas que coticen bajo esta

modalidad serán reconocidas una vez que cumplan los 60 años.

### Incorporación voluntaria para trabajadores independientes o por cuenta propia

El 18 de octubre de 2023, el Senado de la República aprobó la reforma a la LSS para trabajadores independientes, reconociendo el derecho de la población trabajadora independiente para unirse voluntariamente al IMSS. El decreto fue publicado en el *DOF* el 1 de diciembre de 2023.

En este decreto se establece el cambio de nombre de los sujetos de aseguramiento de la fracción I del artículo 13 de la LSS:

Trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados” a “Trabajadores independientes o por cuenta propia.

De igual manera, el Senado de la República aprobó el cambio del artículo 222, fracción II (a) que decía:

[...] Para los sujetos a que se refieren las fracciones I y III del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro y vejez [...]

Y ahora dice:

[...] Para los sujetos a que se refiere la fracción I del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones del seguro de enfermedades y maternidad, por lo que se refiere a las prestaciones en especie estarán sujetos a los tiempos de espera determinados en el reglamento de la ley en la materia, las del seguro de riesgos de trabajo, las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como las del seguro de guarderías y prestaciones sociales [...]

Como se podrá observar, en este esquema ya se paga el seguro de Cesantía y Vejez, de manera que, al momento de pensionarse, las semanas cotizadas durante el tiempo que se encuentre registrado como trabajador independiente serán reconocidas a partir de los 60 años.

**Cuadro 1. Principales diferencias en la Ley del Seguro Social antes y después de la reforma a la Ley**

Artículo de la Ley del Seguro Social	Antes (Vigente hasta el 30 de noviembre de 2023)	Ahora (Vigente a partir del 1 de diciembre de 2023)
	Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:	
Artículo 13	I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados	I. Los trabajadores independientes o por cuenta propia
	II. El esquema de aseguramiento, para los sujetos que señala este capítulo, comprende:	
Artículo 222	Para los sujetos a que se refieren las fracciones I y III del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro y vejez.	Para los sujetos a que se refiere la fracción I del artículo 13 de esta Ley, las prestaciones del seguro de enfermedades y maternidad, por lo que se refiere a las prestaciones en especie estarán sujetos a los tiempos de espera determinados en el reglamento de la ley en la materia, las del seguro de riesgos de trabajo, las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como las del seguro de guarderías y prestaciones sociales.
Artículo 224	Los sujetos de aseguramiento comprendidos en este capítulo cotizarán por anualidades adelantadas. El Instituto, en atención a las características de orden económico y de organización de los grupos solicitantes, así como de los sujetos que contraten individualmente, podrá autorizar una periodicidad diferente en el pago de las cuotas, en cuyo caso suspenderá el Instituto el otorgamiento de las prestaciones relativas cuando se deje de cubrir una de las parcialidades acordadas. Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será aplicable tratándose del aseguramiento de los sujetos señalados en la fracción V, del artículo 13 de esta Ley, respecto a los cuales se aplicarán las disposiciones establecidas para los sujetos indicados en la fracción I, del artículo 12.	Los sujetos de aseguramiento comprendidos en este capítulo cotizarán por mensualidad, bimestralidad, semestralidad o anualidad adelantadas, a elección del asegurado. En el caso de pago en parcialidades no se le aplicarán al importe a pagar actualizaciones ni recargos. Lo dispuesto en el párrafo anterior resulta aplicable con independencia de que una persona pudiera cotizar simultáneamente como Trabajador Independiente o por cuenta propia y como trabajador sujeto a una relación personal subordinada regulada por la Ley Federal del Trabajo. En ese caso, la persona que se ubique en ambos supuestos podrá optar por afiliarse voluntariamente como Trabajador Independiente o por cuenta propia, caso en el cual deberá realizar los pagos de las cuotas obrero-patronales correspondientes, con independencia de las obligaciones de pago que deriven de la relación laboral personal subordinada regulada por la Ley Federal del Trabajo.
Artículo 225	Al llevarse a cabo los actos que determinen la incorporación de los sujetos de aseguramiento de este capítulo y al abrirse los períodos de inscripción relativos, el Instituto podrá establecer plazos de espera para el disfrute de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.	Al llevarse a cabo los actos que determinen la incorporación de los sujetos de aseguramiento de este capítulo y al abrirse los períodos de inscripción relativos, el Instituto podrá establecer plazos de espera para el disfrute de las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad. El Consejo Técnico podrá expedir las reglas de carácter general que en su caso resulten aplicables para el aseguramiento de los sujetos a que se refiere la fracción I del artículo 13 de esta Ley.
	Las cuotas obrero-patronales correspondientes a los sujetos de este capítulo se cubrirán con base en:	
Artículo 227	I. Un salario mínimo del Distrito Federal vigente en el momento de la incorporación, o de la renovación anual, para los sujetos a que se refieren las fracciones I, III y IV del artículo 13 de esta Ley.	I. Los ingresos reportados provenientes de la actividad que dio origen al aseguramiento, para los sujetos a que se refiere la fracción I del artículo 13 de esta Ley. Para efectos del cálculo de las cuotas obrero-patronales se considerarán los límites establecidos en el artículo 28 de la presente Ley, y Fracción reformada.
Artículo 228	[...] I. [...] Para los sujetos a que se refieren las fracciones I, III y IV del artículo 13 de esta Ley, les corresponderá cubrir íntegramente la cuota obrero-patronal, contribuyendo el Estado conforme le corresponda a cada ramo de seguro, de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley, incluyendo la cuota social.	[...] I. [...] II. Para los sujetos a que se refiere la fracción I del artículo 13 de esta Ley, les corresponderá cubrir íntegramente la cuota obrero-patronal, contribuyendo el Estado conforme le corresponda a cada ramo de seguro, de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley, incluyendo la cuota social.

## Beneficios para los trabajadores independientes

### Cobertura de cinco seguros

Al incorporarse al IMSS como trabajador independiente, tendrá derecho a la cobertura de los siguientes seguros:

- **Seguro de Enfermedad y Maternidad.** Otorga al trabajador y sus beneficiarios, asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica. En el caso de maternidad, proporciona protección durante el embarazo y el parto. Aplican ciertos tiempos de espera para ciertos padecimientos.
- **Seguro de Riesgo de Trabajo.** Proporciona cobertura en caso de accidentes o enfermedades relacionadas con el ejercicio profesional.

De acuerdo con la tabla 1, al darse de alta entrará directamente en la prima media de la actividad a la que se dedique el trabajador, por lo que las cuotas obrero-patronales se pagarán en función a dicha prima.

**Tabla 1. Primas de riesgo por ocupación**

División	Grupo principal	Prima de riesgo de trabajo (%)	Cuotas obrero-patronales (31 días)	Aportaciones INFONAVIT (31 días)	Pago con INFONAVIT (31 días)
Plataformas digitales	Conductores y repartidores	4.65325	1,973.63	385.84	2,359.47
Mexicanos en el extranjero	Trabajadores independientes que radican y laboran en el extranjero	0.54355	1,656.49	385.84	2,042.33
Ministros de culto	Sacerdotes, pastores y otros teólogos	0.54355	1,656.49	385.84	2,042.33
Profesionistas y técnicos, de carácter independiente	Profesionistas independientes en ciencias económico-administrativas, ciencias sociales, humanistas y en artes	0.54355	1,656.49	385.84	2,042.33
	Investigadores y profesionistas independientes en ciencias exactas, biológicas, ingeniería, informática y en telecomunicaciones	0.54355	1,656.49	385.84	2,042.33
	Profesores y especialistas en docencia, de carácter independiente	0.54355	1,656.49	385.84	2,042.33
	Médicos, enfermeras y otros especialistas en salud, de carácter independiente	1.13065	1,701.80	385.84	2,087.64
	Técnicos en ciencias económico-administrativas, ciencias sociales, humanistas y en artes, de carácter independiente	0.54355	1,656.49	385.84	2,042.33
	Técnicos en ciencias exactas, biológicas, ingeniería, informática y en telecomunicaciones, de carácter independiente	0.54355	1,656.49	385.84	2,042.33
	Técnicos en educación, instructores y capacitadores, de carácter independiente	0.54355	1,656.49	385.84	2,042.33
	Enfermeras, técnicos en medicina y trabajadores de apoyo en salud, de carácter independiente	1.13065	1,701.80	385.84	2,087.64
	Otros profesionistas y técnicos independientes no clasificados anteriormente	1.13065	1,701.80	385.84	2,087.64
	Comerciantes independientes	Comerciantes independientes en establecimientos	2.5984	1,815.06	385.84
Trabajadores independientes en servicios de alquiler		1.13065	1,701.80	385.84	2,087.64
Otros comerciantes de carácter independiente, no clasificados anteriormente		2.5984	1,815.06	385.84	2,200.90

División	Grupo principal	Prima de riesgo de trabajo (%)	Cuotas obrero-patronales (31 días)	Aportaciones INFONAVIT (31 días)	Pago con INFONAVIT (31 días)
Trabajadores independientes en servicios personales y de vigilancia	Trabajadores independientes en la preparación y servicio de alimentos y bebidas, así como en servicios de esparcimiento y de hotelería	2.5984	1,815.06	385.84	2,200.90
	Trabajadores independientes en servicios de protección y vigilancia	2.5984	1,815.06	385.84	2,200.90
Trabajadores independientes en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca	Trabajadores independientes en actividades agrícolas y ganaderas	2.5984	1,815.06	385.84	2,200.90
	Trabajadores independientes en actividades pesqueras, forestales, caza y similares	4.65325	1,973.63	385.84	2,359.47
	Operadores independientes de maquinaria agropecuaria y forestal	7.58875	2,200.16	385.84	2,586.00
	Otros trabajadores independientes en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca no clasificados anteriormente	7.58875	2,200.16	385.84	2,586.00
Trabajadores independientes artesanales, en la construcción y otros oficios	Artesanos y trabajadores independientes en el tratamiento y elaboración de productos de metal	7.58875	2,200.16	385.84	2,586.00
	Artesanos y trabajadores independientes en la elaboración de productos de madera, papel, textiles y de cuero y piel	7.58875	2,200.16	385.84	2,586.00
	Artesanos y trabajadores independientes en la elaboración de productos de hule, caucho, plásticos y de sustancias químicas	7.58875	2,200.16	385.84	2,586.00
	Trabajadores independientes en la elaboración y procesamiento de alimentos, bebidas y productos de tabaco	7.58875	2,200.16	385.84	2,586.00
	Artesanos y trabajadores independientes en la elaboración de productos de cerámica, vidrio, azulejo y similares	7.58875	2,200.16	385.84	2,586.00
	Otros trabajadores artesanales no clasificados anteriormente, de carácter independiente	7.58875	2,200.16	385.84	2,586.00
Operadores independientes de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores de transporte	Operadores independientes de instalaciones y maquinaria industrial	7.58875	2,200.16	385.84	2,586.00
	Ensambladores y montadores de herramientas y maquinaria, productos metálicos y electrónicos, de carácter independiente	4.65325	1,973.63	385.84	2,359.47
	Conductores independientes de transporte y maquinaria móvil	4.65325	1,973.63	385.84	2,359.47
	Otros operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte de carácter independiente, no clasificados anteriormente	7.58875	2,200.16	385.84	2,586.00
Trabajadores independientes en actividades elementales de apoyo	Conductores de transporte de tracción humana y animal, y cargadores, de carácter independiente	7.58875	2,200.16	385.84	2,586.00
	Vendedores ambulantes	1.13065	1,701.80	385.84	2,087.64
	Trabajadores de paquetería, de apoyo para espectáculos, mensajeros y repartidores de mercancías, de carácter independiente	4.65325	1,973.63	385.84	2,359.47
	Otros trabajadores independientes en actividades elementales de apoyo, no clasificados anteriormente	4.65325	1,973.63	385.84	2,359.47
	Ocupaciones no especificadas, de carácter independiente	7.58875	2,200.16	385.84	2,586.00

Nota: los cálculos fueron realizados tomando en cuenta el salario mínimo vigente de 2024, por lo que cambiarán dependiendo el año y el salario registrado al darse de alta en la modalidad.

“  
Las personas  
trabajadoras  
independientes  
que han decidido  
afiliarse al  
IMSS con esta  
modalidad han  
registrado a  
cerca de 469 mil  
beneficiarios

- **Seguro de Invalidez y Vida.** Proporciona las prestaciones cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para continuar desempeñando su trabajo derivado de una enfermedad o accidente no profesionales, o en caso de fallecimiento.

La pensión por invalidez puede ser calculada de acuerdo con lo establecido en la LSS de 1973 o en la Ley de 1997, según sea la fecha en que empezó a cotizar el trabajador y a la decisión que él tome.

Al momento de otorgar la pensión se deberá contar con al menos 150 semanas cotizadas para pensiones de la Ley de 1973, no importa el porcentaje de incapacidad.

Para pensiones de la Ley de 1997 con 250 semanas de cotización cuando la incapacidad del trabajador hasta 74% y cuando sea superior a 75% únicamente se requerirán 150 semanas de cotización.

- **Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.** Permite ahorrar para que los trabajadores puedan tener acceso a una pensión, siempre y cuando cumplan con los lineamientos de la LSS. El número de semanas requeridas para pensionarse dependerá de la Ley que le corresponda al trabajador, ya sea la de 1973 o la de 1997.
- **Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales.** Proporciona servicios de guarderías para los hijos de los trabajadores, así como el acceso a programas educativos y recreativos.

**Modalidades de pago:** el aseguramiento puede realizarse de forma mensual, semestral o anual anticipada. En el caso del pago mensual, este deberá efectuarse antes del día 20 de cada mes.

**Aportaciones al INFONAVIT:** el 29 de noviembre de 2023 se publicó un decreto en el *DOF*, en donde se reforma el artículo 251 de la LSS, el cual menciona que:

Tratándose de personas que se hayan inscrito voluntariamente al régimen obligatorio de esta Ley, dentro del cálculo de las cuotas obrero-patronales, se realizará el cálculo correspondiente a las aportaciones de vivienda sobre el ingreso reportado.

De igual forma, se reformó el artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo, quedando de la siguiente forma:

Las personas trabajadoras que se hayan inscrito voluntariamente al régimen obligatorio de la LSS, podrán realizar aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, que les permitan obtener un crédito barato y suficiente, conforme lo determine el organismo a que se refiere el artículo 138 de esta Ley.

De esta manera, se otorga a los trabajadores independientes la opción de ahorrar y obtener un crédito del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) para acceder a una vivienda, además de los servicios que ofrece dicha Institución.

## Aseguramiento de mexicanos en el extranjero

Los mexicanos que se encuentran en el extranjero podrán incorporarse voluntariamente al régimen voluntario como trabajador independiente, a fin de que junto con sus beneficiarios cuenten con seguridad social en territorio nacional.

Los extranjeros en México podrán incorporarse al Régimen Obligatorio del Seguro Social como trabajadores independientes a fin de que, junto con sus beneficiarios, gocen de cobertura integral de seguridad social en territorio nacional.

## Consideraciones

**Tiempos de espera.** Las prestaciones en especie correspondientes al Seguro de Enfermedad y Maternidad estarán sujetas a tiempos de espera que están establecidos en la LSS.

**Cuotas obrero-patronales.** Las cuotas obrero-patronales se cubrirán con base en los ingresos provenientes de la actividad que fue registrada al momento de realizar el aseguramiento.

**¿Cómo incorporarse al régimen voluntario?** Existen dos alternativas para realizar el registro:

- Subdelegación:
  - El trabajador independiente deberá acudir a la Subdelegación que le corresponda, de acuerdo con su domicilio, presentando la siguiente documentación:
  - Clave Única de Registro de Población (CURP).
  - Identificación oficial vigente.
  - Constancia de Situación Fiscal (opcional).
  - Documento oficial donde conste su número de seguridad social (NSS).
  - Comprobante de domicilio no mayor a tres meses.
- Portal web:
  - El trabajador independiente deberá de acceder al siguiente enlace para realizar el registro: <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-independientes>
  - Deberá capturar los datos solicitados como: RFC, CURP, número de seguridad social, domicilio y datos de contacto.
  - Posteriormente, el sistema solicitará el monto del ingreso mensual, el cual no deberá ser menor de un salario mínimo de la

“  
El 18 de octubre  
de 2023, el  
Senado de  
la República  
aprobó  
la reforma  
a la LSS  
para  
trabajadores  
independientes  
para unirse  
voluntariamente  
al IMSS



zona geográfica y deberá tener como límite superior 25 veces la UMA.

- También deberá seleccionar la categoría que corresponda a su ocupación o profesión, de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones del INEGI.
- Una vez aceptada y guardada la información, el sistema generará la línea de captura, la cual deberá pagarse dentro de los primeros 20 días naturales del mes. El aseguramiento será a partir del primer día del mes inmediato posterior al de pago.

- Posibilidad de recibir subsidios por incapacidad, por enfermedad general o riesgo de trabajo.
- Aseguramiento de beneficiarios como: esposa o esposo, en su caso, su concubina o concubinario; hijos hasta 16 años y hasta 25 si estudian; padre y madre, si viven con el trabajador y dependen económicamente de él o ella.
- Se puede cotizar más de un salario mínimo vigente, sin superar el límite de 25 UMAS vigente. [CP](#)

### Cifras actuales

De acuerdo con el boletín de prensa publicado por el IMSS el 20 de agosto de 2024, con el nuevo esquema de incorporación voluntaria al régimen obligatorio se han asegurado más de 223 mil trabajadores independientes, lo que representa un crecimiento mayor a 590% en comparación con la modalidad anterior de aseguramiento para trabajadores independientes que alcanzó un máximo de 32 mil personas.

Además, las personas trabajadoras independientes que han decidido afiliarse al IMSS con esta modalidad han registrado a cerca de 469 mil beneficiarios.

### Conclusión

Como se podrá observar, este nuevo esquema reactivó la incorporación de los trabajadores independientes al Seguro Social, ya que ofrece numerosos beneficios como:

- Reconocimiento de semanas cotizadas en Cesantía en Edad Avanzada y Vejez para tener acceso a una pensión.

#### Fuentes consultadas

Instituto Mexicano del Seguro Social (20 de agosto de 2024). Logra IMSS crecimiento histórico de más de 590 por ciento en aseguramiento de personas trabajadoras independientes. Gobierno de México-IMSS. <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202408/426>

Instituto Mexicano del Seguro Social (20 de noviembre de 2024). Personas trabajadoras independientes. Gobierno de México-IMSS. <https://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-independientes/beneficios>

Instituto Mexicano del Seguro Social (2024). Informe al Ejecutivo federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social (2023-2024). Gobierno de México-IMSS. <https://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/informe-2023-2024>

Instituto Mexicano del Seguro Social (2021). Informe: Prueba Piloto de personas trabajadoras independientes.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (27 de noviembre de 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Tercer trimestre de 2023. Comunicado de prensa número 711/23. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoent/enoent2023\\_11.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/enoent/enoent2023_11.pdf)

Juárez, B. (25 de enero de 2024). Trabajadores independientes: ¿Cómo inscribirse al nuevo programa del IMSS? *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Trabajadores-independientes-Como-inscribirse-al-nuevo-programa-del-IMSS-20240124-0097.html>

Senado de la República (18 de octubre de 2023). Senado respalda proyecto para que trabajadores independientes accedan a seguridad social. Senado de la República-Coordinación de Comunicación Social. <https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/7181-senado-respalda-proyecto-para-que-trabajadores-independientes-accedan-a-seguridad-social>



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos

El aliado estratégico de México

# ¡Escribe un libro!

y haz que tu voz se escuche en el IMCP

Tu conocimiento puede marcar la diferencia.  
Es el momento de escribir y contribuir  
al desarrollo del sector.  
¡Inicia tu proyecto hoy mismo  
y lleva tu *expertise* al siguiente nivel!

Contacto y recepción de obras:

Margarita Amalia Carreón Castany  
Gerente Editorial  
[mcarreonc@imcp.org.mx](mailto:mcarreonc@imcp.org.mx)

Norma Berenice San Martín López  
Coordinadora Editorial  
[coordinador.editorial@imcp.org.mx](mailto:coordinador.editorial@imcp.org.mx)



# Ética y moral en las obligaciones de seguridad social, patronos y autoridades



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

Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social del IMCP Socio fundador y director de la firma Ledezma & Ledezma Consultores, S.C.  
sergio@ledezma-ledezma.com

## Síntesis

En este artículo se argumenta el alcance de la ética y la moral como pilar fundamental en el comportamiento de las personas, independientemente de donde se encuentren, como patrón o funcionario de las instituciones de seguridad social como organismos fiscales autónomos, identificando la trascendencia en el cumplimiento de las obligaciones que tienen los patronos y desde luego el actuar de la autoridad en la fiscalización, tomando en cuenta que el sujeto protegido es el asegurado que bien puede ser beneficiado o afectado ante el incumplimiento.

## Ética y moral

Más allá de que en muchos de los casos la ética y la moral suelen confundirse en su origen y alcances, partiremos para estos efectos de algunas puntualizaciones: en general se considera a la moral con un cúmulo de principios y valores que sirven como base para el comportamiento individual y en la relación con la sociedad, el mínimo que la propia sociedad en su conjunto ha establecido en un acuerdo y que trascienden en temas como la dignidad, el respeto a la vida y a los derechos de los demás, los límites en las relaciones, esto es, sirve de guía general; la ética, por su parte, es el análisis y decisión que las personas toman en su actuación individual, que puede cambiar a lo colectivo transformando a la sociedad para tener una percepción diferente en lo moral.

La ética y los principios morales son muy importantes en la vida de las personas porque definen cuál es el marco en el que debemos actuar y permiten diferenciar entre lo bueno y lo malo, las reglas mínimas a observar en el diario actuar, siempre acorde con los principios que nos rigen. Esto es, por supuesto, relevante en nuestra conducta personal, cuáles son los principios que regirán nuestras decisiones, nuestros actos, pero también, y en el contexto de lo que estamos hablando, es muy significativo en la actuación y en la vida de una organización y de una empresa, pero mucho más cuando nuestro actuar trasciende a una parte esencial como son los empleados en el respeto o no a sus derechos.

De acuerdo con el *Diccionario de la lengua española*, la moral se identifica como:

adj. Perteneciente o relativo a las acciones de las personas, desde el punto de vista de su obrar en relación con el bien o el mal y en función de su vida individual y, sobre todo, colectiva.

Adj. Conforme con las normas que una persona tiene del bien y del mal.

De este modo, la moral del ciudadano es un elemento fundamental en el cumplimiento, entendiendo como tal, a todo el conglomerado de creencias, aptitudes, opiniones versadas y costumbres en forma de leyes y normas que puede tener una persona. La personalidad de un sujeto debe tener como mínimo una conducta ética aceptable, para pertenecer a un grupo social, la cual se consigue con los valores morales conseguidos mediante la correcta educación; de este modo, el comportamiento ético no se hace por temor, sino porque es lo correcto, porque es lo virtuoso, porque es la forma como debemos comportarnos.

La percepción de los ciudadanos en el tema de las contribuciones, en este caso las aportaciones de seguridad social, es indispensable en el cumplimiento del deber de contribuir, lo cual implica un efecto directo en la recaudación y disminución en el nivel de evasión fiscal, en ello, debe identificarse el equilibrio real entre el incremento de la recaudación, pero con una idea positiva de parte del contribuyente-patrón.

En el ámbito de la seguridad social debe tenerse en cuenta que esta materia trasciende en dos aspectos, a decir la parte social que tiene que ver con la protección que se da a los ciudadanos, en el caso particular a los asegurados y sus beneficiarios en cuanto a todas las prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en especie y en dinero; por otro lado, la parte financiera que regula la forma en que se han de obtener los recursos para financiar todas esas prestaciones y que tienen el carácter de fiscal al ser aportaciones de seguridad social, que son contribuciones a cargo de las personas que han sido sustituidas por el Estado en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley.

La seguridad social es la protección en lo general que debe otorgar el Estado a sus ciudadanos mediante el esfuerzo nacional, diferenciando en nuestro caso, el seguro social como instrumento de la primera y que tiene su origen en la exigencia que se contiene en artículo 123, apartado A, fracción XIV, que establece lo siguiente:

**Artículo 123.**

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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato y relación de trabajo:

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

Inscribir a los trabajadores en el régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social (LSS) atiende a una obligación

de carácter legal a la que refiere en el artículo 12: la obligación de inscribir a las personas que se encuentren vinculadas por virtud de una relación laboral, pero, además, tiene que ver con el aspecto ético y moral de los patronos, quienes en su cumplimiento protegen al trabajador otorgándole lo que en derecho corresponde, ya que la Ley Federal del Trabajo (LFT) recoge el concepto del trabajo digno o decente refiriendo, entre otras cosas, que tener acceso a la seguridad social hace que se cumpla en muy buena parte.

De este modo, el hecho de que el patrón cumpla con las obligaciones establecidas en la ley hace de él una persona moralmente correcta.

No inscribir a los trabajadores al régimen obligatorio del seguro social de manera correcta, hacerlo fuera de tiempo, con un salario base menor al real, con el uso de simulaciones, entre otras, es quitarles la oportunidad a esas personas de acceder al sistema de seguridad, pero también a un derecho universalmente reconocido y que consiste en acceder a un nivel de vida adecuado que le asegure a él y su familia la salud y el bienestar, en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

Todo lo anterior, es quitarle al trabajador la posibilidad de acceder a su derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad, todo ello exigido, además, por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

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

**Artículo 22.**

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

**Artículo 25.**

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Si la seguridad social como sistema se sustenta en principios como la solidaridad, universalidad, justicia, equidad y responsabilidad, no hay duda de que ello supone el reconocimiento moral de las personas que cumplen con lo establecido en beneficio de otros.

El respeto a la dignidad de los trabajadores a que se refiere la LFT, en los artículos 2 y 3 aplicada al trabajo digno o decente, aquel en que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, y se tiene acceso a la seguridad social, así como la exigencia en todo tiempo, del respeto a la libertad y la dignidad, siendo un complemento exacto a la ética y moralidad de los patronos al proteger verdaderamente al trabajador. En este sentido, la ley lo establece de la siguiente manera:

**Artículo 2º.** Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

**Artículo 3º.** El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

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

Otro aspecto fundamental en la moralidad de las contribuciones tiene que ver con la administración tributaria, donde los funcionarios juegan un rol significativo. Las administraciones tributarias desempeñan un papel importante en el desarrollo de los

países, de donde se rescata que el sistema tributario en cualquier nación, en realidad se trata de una forma del contrato social entre los gobiernos y los ciudadanos, ya que “la administración tributaria se encuentra en el centro de las relaciones entre los ciudadanos y el Estado, dado que debe recaudar de ellos los fondos para que este último cumpla con sus funciones, manifestando de manera tangible la unidad indisoluble entre deberes y derechos”.

No obstante, no debe olvidarse que en la relación triangular existente entre la administración tributaria (funcionario tributario) ciudadano-contribuyente debe cumplirse en todo tiempo con una actuación ética de los funcionarios, ya que desviar la conducta afecta en todo ese engranaje incluso ante la percepción de los ciudadanos.

Se identifica cómo en las dos primeras partes se tiene una posición privilegiada con respecto de los ciudadanos, identificando las amplias facultades que tienen estos primeros a partir del contenido en las diversas leyes, donde sobre la base del ejercicio de esas facultades de comprobación e, incluso la posibilidad de sancionar de diversas maneras como puede llevar a que el ciudadano tenga consecuencias no deseadas, a veces por el incumplimiento de sus obligaciones fiscales y otras por el uso abusivo que el ejercicio de sus poderes, puede ocasionar; por ello resulta indispensable que la administración tributaria y sus funcionarios hagan un uso cuidadoso de estas atribuciones.

Los funcionarios, como autoridad fiscal, deben ceñirse a lo establecido en la ley, cumpliendo con el principio de legalidad en primer término, pero atendiendo también a un correcto actuar como personas éticas y moralmente responsables, sin exceder en sus criterios, con el único afán de recaudar, a como dé lugar, afectando el patrimonio de los patrones y la credibilidad en muchos casos de los asesores y Contadores Públicos autorizados para verificar el correcto cumplimiento de la ley y sus reglamentos.

De esta forma, para lograr el objetivo primordial la administración tributaria ha de promover un entorno ético al funcionario, estableciendo procesos claros y dotándolo de medios y mecanismos suficientes que eliminen las posibles brechas de integridad. Por otro lado, la administración mediante su eficaz y eficiente actuar ha de promover la confianza del contribuyente facilitándole y exigiéndole el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y permitiéndole el ejercicio de su ciudadanía fiscal.

Por ello, el funcionario tributario ha de cumplir con sus obligaciones de manera intachable y cumplir con el marco legal que aplica a la administración tributaria atendiendo siempre a la misión, a la visión y a los valores institucionales. Por su parte, con el ciudadano debe asistirlo y orientarlo desde la vocación del servicio y la atención pública, no olvidando nunca que el funcionario es garante de los derechos civiles de los ciudadanos.

Al ser el IMSS un organismo fiscal autónomo debe considerarse como parte de la administración tributaria del Estado, donde se resalta que el futuro de las administraciones tributarias modernas está marcado “no sólo por el compromiso de mejora permanente en la realización de sus tareas, sino también por el compromiso explícito con los valores constitutivos de su ética institucional”. Si una administración tributaria no demuestra integridad

“  
No hay duda de que **el patrón debe cumplir en el respeto a los derechos que la ley otorga a los trabajadores** en el afán de protección plena



## El funcionario debe actuar en un marco de principios éticos y morales sin afectar a los sujetos obligados por aplicar criterios personales más allá de lo exigido por la ley

en todas sus políticas y prácticas los contribuyentes no confiarán en ella. Cuando los contribuyentes tienen dudas respecto a la capacidad de la administración tributaria para brindar un servicio basado en las leyes, transparente y equitativo, habrá menos probabilidades de que voluntariamente cumplan con sus obligaciones tributarias.

Por lo tanto, el comportamiento y la conducta éticos constituyen la verdadera base de una administración tributaria efectiva de manera que la promoción de la ética debe ser la esencia de todas las administraciones de ingresos.

### Conclusión

No hay duda de que el patrón debe cumplir en el respeto a los derechos que la ley otorga a los trabajadores en el afán de protección plena, pero no por el temor de las sanciones sino por el buen actuar como persona, respetar la dignidad del trabajador y ser coadyuvante en el cumplimiento de los derechos humanos de las personas.

Así, el contribuyente-patrón debe actuar de manera correcta y oportuna con sus obligaciones, para cumplir con el objetivo fundamental de contribuir a financiar los gastos públicos y la protección a los trabajadores por medio del IMSS, adquiriendo una conciencia fiscal permanente.

Para los colaboradores debe existir un trato igualitario con el respeto a todos los derechos que tienen por ser personas, pero mucho más por ser trabajadores protegidos por las leyes que exigen respeto a la dignidad humana y que contenga el ser sujetos de aseguramiento y, por lo tanto, protegidos por el IMSS. De ninguna forma el patrón tiene el derecho de afectar en estos beneficios pensando en los propios; cumplir hace de él una persona ética responsable.

Más allá de pensar en manejarlo como una estricta obligación debe observarse en toda la amplitud de solidaridad con quienes aportan su trabajo día a día; siempre es tiempo de reflexionar para hacer el bien. El comportamiento ético debe llevarse a cabo dentro de sus principios porque es lo correcto, porque es lo que debemos hacer, porque es lo que nos corresponde hacer, porque es lo que está de acuerdo y lo que se ciñe a los principios y valores que rigen a las personas y las organizaciones.

El funcionario debe actuar en un marco de principios éticos y morales sin afectar a los sujetos obligados por aplicar criterios personales más allá de lo permitido o exigido por la ley con el afán de recaudar; pero, sobre todo, debe prevalecer la confianza en lo bien hecho por el patrón.☞

#### Fuentes consultadas

- Comisión Nacional de Derecho Humanos (s. f.). ¿Qué son los derechos humanos? CNDH México. <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, 5 de febrero de 1917 (última reforma publicada en el *DOF*: 15 de noviembre de 2024).
- Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 1 de abril de 1970 (última reforma publicada en el *DOF*: 30 de septiembre de 2024).
- Naciones Unidas (s. f.). Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado. <https://www.ohchr.org/SP/Issues/RightSocialSecurity/Pages/SocialSecurity.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo (28 de junio de 1952). C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). International Labour Organization. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR-MLEX:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C102](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR-MLEX:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102)
- Este convenio fue ratificado por México el 12 de octubre de 1951, entró en vigor el 27 de abril de 1955 y el 31 de diciembre de 1959 fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación*.
- Valls, R. (2009). La dignidad humana. En Casado, M. (Coord.). *Sobre la dignidad y los principios. Análisis de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos, UNESCO* (pp. 72). Madrid: Civitas.

# Tratamiento de diferencias del INFONAVIT y su efecto práctico



C.P.C. CRISPÍN GARCÍA VIVEROS  
Integrante de la Comisión Representativa  
ante Organismos de Seguridad Social del IMCP  
crispingarcia@garciaviveros.com

## Síntesis

Para aclarar las diferencias que resultan de lo emitido, comparado con lo pagado por los patrones, el INFONAVIT tiene un procedimiento basado en aclaraciones por medio de su portal electrónico. Aunque este Instituto ha actualizado su guía para aclaraciones patronales, los procedimientos se han vuelto más complejos, por lo que es necesario que respete el marco legal y trate las diferencias como corresponde a una autoridad fiscal.

## Introducción

Las autoridades fiscales en materia de seguridad social, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) tienen como medida de control emitir para el conocimiento de los patrones el monto que deben pagar las cédulas de Emisión Mensual Anticipada (EMA) y Emisión Bimestral Anticipada (EBA), que resulta de los movimientos afiliatorios que estos presentan y que mediante el procedimiento de confronta se compara con la cédula de determinación que calculan los patrones para su entero, con el sistema único de determinación (SUA). La emisión de la EMA y de la EBA, así como la Confronta son procedimientos que están sistematizados y se pueden consultar en el portal del IMSS accediendo al minisitio denominado IMSS desde su empresa (IDSE).

Al respecto, es conveniente señalar que la EMA y la EBA, para su conformación, utilizan los movimientos afiliatorios presentados por los patrones, sin embargo, no consideran lo que se conoce como “incidencias”, que se refieren al ausentismo en el que pueden incurrir los trabajadores, así como las incapacidades emitidas por médicos del IMSS. Por esto, con motivo de la cobertura que la Ley del Seguro Social previene cuando están impedidos para laborar y, por otra parte, debido

a los procesos operacionales del IMSS para emitir las cédulas mencionadas, se tiene un periodo de corte anticipado en el proceso mensual o bimestral de que se trate, lo cual representa que puede haber movimientos afiliatorios no considerados.

Lo anterior se conoce como “diferencias” cuyo tratamiento para que estas sean conocidas por los patrones se diferencian entre las autoridades fiscales, pues el IMSS genera un crédito fiscal, conocido como cédula de diferencias, que contiene la fundamentación y motivación correspondiente, y es notificada a los patrones, lo cual inicia el procedimiento de aclaraciones y, en su caso, el plazo para pago o defensa legal correspondiente.

En el caso del INFONAVIT se sigue un procedimiento como el que ya se explicó, donde además se adicionan las diferencias que resultan de la amortización de créditos concedidos a los trabajadores, que ha tenido diferentes denominaciones en el transcurso del tiempo, pero que básicamente se refiere a que ese Instituto incorpora en su portal las correspondientes diferencias para su aclaración y/o pago. Sobre esto es que nos ocuparemos a continuación y, por lo tanto, es la materia de nuestra exposición.

## Planteamiento de la problemática

El procedimiento que sigue el INFONAVIT para la aclaración de diferencias se ha consentido por los patrones, ya que hasta antes de la reforma en subcontratación laboral de 2021, los que enfrentaban alguna afectación eran los patrones que se desempeñan en

el ámbito de la construcción y que para acceder a un concurso debían contar con el documento denominado "Opinión de cumplimiento positiva", por lo que procedían a pagar las diferencias que mostraba el Portal del INFONAVIT, con lo cual resolvían su problema.

Sin embargo, con las disposiciones de esa reforma y, en específico, con lo que previene la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 15, los interesados deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social, para lo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) instauró el proceso para otorgar el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE), consulta en línea con autoridades fiscales, dentro de las cuales está el INFONAVIT y, por lo tanto, aquellos patrones que muestran adeudos en el portal antes mencionado no pueden continuar con el registro puesto que se considera que se encuentran con una opinión negativa.

Cabe señalar que en 2021, para obtener por primera vez el REPSE, se concedió un plazo para regularizar la situación con el INFONAVIT y se otorgaba el registro. Actualmente, sobre todo en el proceso de renovación, ya no se aplica el mismo criterio, lo cual orilla a los patrones a liquidar los adeudos inherentes para obtenerlo en el menor plazo, puesto que de estar en la renovación y vencer el plazo de tres meses que previene la normatividad, el registro se cancela y, en consecuencia, ya no puede seguir prestando el servicio o la ejecución de la obra especializada. Si lo hace las consecuencias de afectación son importantes no solo para quien lo presta, sino para quien lo contrata.

Ahora bien, otro aspecto que se presenta, respecto a las diferencias que conforman los adeudos del INFONAVIT que incorpora a su portal, provienen de días de ausencia sin pago de salarios, o bien de movimientos afiliatorios no captados por el corte antes comentado, que normalmente son importes de poca cuantía, pero que generan lo comentado respecto a su pago.

En la práctica hemos observado que algunos patrones, con el fin de no generar diferencias, optan por pagar las aportaciones de vivienda y amortizaciones de créditos INFONAVIT de sus trabajadores, con la emisión generada por el IMSS; sin embargo, en algunos casos no son importes por pagar, optando por solicitar su devolución mediante el procedimiento de pago sin justificación legal, que es lo que procede, puesto que de no hacerlo aquellos importes enterados que corresponden a ausentismos sin pago de salario, o bien movimientos afiliatorios no captados en el corte anticipado, también serían gastos no deducibles.

Al respecto, resulta prudente comentar que el INFONAVIT ha hecho esfuerzos por hacer eficiente la mecánica en cuestión, para lo cual el pasado 12 de abril actualizó nuevamente la *Guía de usuario para la presentación de aclaraciones patronales*, que debe hacerse por medios electrónicos, mientras que las llamadas "causales de diferencias", que son las referencias para lograr su aclaración, se han ido complicando, ya que estas en su mayoría se refieren al pago de amortizaciones de créditos INFONAVIT y el tiempo para su trámite está fijado, en todos los casos, en 20 días hábiles, lo cual impacta en la opinión de cumplimiento, pues en ninguno de los apartados



## EL INFONAVIT actualizó la Guía de usuario para la presentación de aclaraciones patronales, que debe hacerse por medios electrónicos

que se identifican en su portal se explica cuáles de los adeudos se consideran para esa opinión.

Asimismo, una queja constante de los usuarios del portal, que son todos los patrones, es que, al efectuar la consulta de la información, se identifican adeudos con fechas anteriores a lo que ya fue aclarado, teniendo que efectuar nuevamente el procedimiento correspondiente. Adicionalmente se comenta que se conservan adeudos de diversa antigüedad, que en algunos casos rebasa el plazo para considerar su prescripción, debiendo aclararse, o bien pagarlos en cuyo caso la afectación se ve impactada por los accesorios inherentes.

De manera relevante también se observa que en diversos casos la mencionada autoridad ordena la congelación de cuenta bancaria, lo cual es un procedimiento legal por lo que previene el CFF, con la implicación que demanda revertirla.

Si consideramos la normatividad que sustenta el procedimiento de aclaración, identificamos lo siguiente, lo cual se tomó de dicho portal, donde se señala:

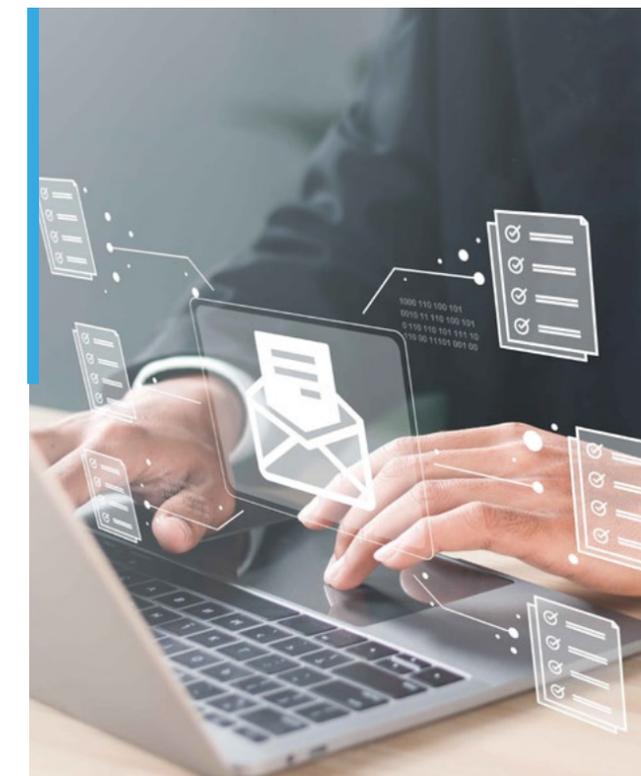
Marco normativo

Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda para los Trabajadores

- Artículo 23, fracción I, tercer párrafo, donde se describen las facultades que correspondan al Instituto, en su carácter de organismo fiscal autónomo, de conformidad con el Artículo 30 de esta Ley.

El texto legal indica:

*Las facultades que correspondan al Instituto, en su carácter de organismo fiscal autónomo, de conformidad con el Artículo 30 de esta Ley, se ejercerán por el Director General y el demás personal que expresamente se indique en el Reglamento Interior del Instituto del Fondo Nacional de*



la Vivienda para los Trabajadores, en materia de facultades como organismo fiscal autónomo;...

Estatuto Orgánico del INFONAVIT

- Artículo 35, fracción I, reglamenta la fiscalización, facultades y funciones para ejercer las atribuciones que corresponden al Infonavit en su carácter de Organismo Fiscal Autónomo.

El texto legal señala:

"I. Vigilar la conciliación y el reflejo adecuado de las cifras e informes contables y financieros, y..."

Reglamento Interior del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en Materia de Facultades como Organismo Fiscal Autónomo

- Artículo 1 y 3, fracción VII, cuenta con la facultad para recibir de los contribuyentes las aclaraciones y la documentación que presenten, así como conciliar la información respectiva que acredite el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

El texto legal previene:

ARTÍCULO 1º. El presente ordenamiento tiene por objeto regular las facultades y competencia de los órganos y personal del Instituto, conforme a los artículos 23 y 30 de la Ley, así como precisar las unidades administrativas facultadas para llevar a cabo la representación legal y defensa jurídica del Instituto, en su carácter de organismo fiscal autónomo, ante las autoridades competentes.

ARTÍCULO 3º. [...]

III. Recaudar, directamente o a través de las entidades receptoras autorizadas para tal efecto, el importe de aquellos conceptos que están obligados los Patrones a enterarle en su carácter de organismo fiscal autónomo;...

Estas no previenen el procedimiento que aplica el INFONAVIT para la aclaración de diferencias. Por el contrario, estas hacen referencia al tratamiento de un organismo fiscal autónomo, que en todo caso, atendiendo a los artículos 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 38 del Código Fiscal de la Federación (CFF), aquel debe:

- Constar por escrito en documento impreso o digital.
- Estar dirigido al patrón involucrado.
- Indicar la autoridad emisora, el lugar y la fecha de expedición.
- Tener la firma autógrafa o, en su caso, electrónica del funcionario que lo expidió.

“ La EMA y la EBA, para su conformación, utilizan los movimientos afiliatorios presentados por los patrones



- Fundar y motivar el monto por cobrar; esto es, por una parte, precisar los preceptos legales aplicables al caso en concreto (fundamentación) y, por otra, manifestar los razonamientos, los hechos y las circunstancias consideradas para ubicar estos en los supuestos previstos en las disposiciones legales (motivación).

Además, debe ser notificado atendiendo a lo que previene en sus artículos 134 y 135 del CFF.

### Conclusión

El INFONAVIT, para llevar a cabo el proceso de cobro de diferencias que resultan de lo que los patrones comunican por medio de avisos afiliatorios que conforma el monto de enterar por aportaciones de vivienda y de las amortizaciones a créditos autorizados a los trabajadores que tramita el mismo, contra lo que aquellos incluyen en la cédula de determinación conformada en el SUA, que se conoce como "aclaraciones patronales", no atiende a las disposiciones fiscales aplicables, puesto que esas diferencias son créditos fiscales a favor del INFONAVIT.

En consecuencia, resulta necesario demandar que se respete el marco legal correspondiente y se dé el tratamiento que para el efecto debe atender una autoridad fiscal. ☞

#### Fuentes consultadas

Código Fiscal de la Federación.  
Estatuto Orgánico del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.  
Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda para los Trabajadores.  
Reglamento Interior del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en Materia de Facultades como Organismo Fiscal Autónomo.  
Portal electrónico del INFONAVIT.  
Portal electrónico del IMSS.

“ Para obtener por primera vez el REPSE, se concedió un plazo para regularizar la situación con el INFONAVIT y se otorgaba el registro

# Pilares pensionarios y la perspectiva del retiro en México



C.P.C. Y L.D. ÓSCAR DE J. CASTELLANOS VARELA  
Integrante de la Comisión Representativa  
ante Organismos de Seguridad Social del IMCP  
Socio director de CARE Asesoría  
y Capacitación, S.C.  
oscar@ocvconsulting.com

## Síntesis

En México, la preocupación por el retiro ha aumentado debido a las reformas de 1997 al sistema de pensiones y a factores como la menor cantidad de las pensiones, el aumento de la esperanza de vida (76 años promedio en 2024) y el envejecimiento de la población, que afecta el sistema de seguridad social y los servicios de salud. El sistema de pensiones mexicano está fragmentado y se divide en cuatro pilares: Pilar 0, no contributivo, mínimo o universal; Pilar 1, beneficio definido, reparto; Pilar 2, contribución definida o capitalización individual; Pilar 3, ahorro voluntario.

La sociedad mexicana se ocupa cada vez más y con mayor énfasis de su retiro, situación que hace algunas décadas, quizá, no era un tema tan común o presente en el diario acontecer de las personas, al parecer hoy en día se ha vuelto una preocupación dado el panorama pensionario que se vislumbra desde hace algunos años, para ser preciso desde los cambios a la Ley del Seguro Social (LSS) vigente desde 1997.

Diversos factores han influido en este sentir: el primero es la percepción generalizada de que las pensiones ya no serán lo que solían ser, esto en cuanto a su cuantía, van a ser menores y con mermadas tasas de reemplazo; otro aspecto sumamente relevante es el incremento de la esperanza de vida en el país, pues vamos a vivir más años y a requerir una mayor cantidad de recursos económicos para vivir, o sobrevivir, sin la necesidad de crear una dependencia de nuestros familiares.

Conforme a datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la esperanza de vida al nacer un mexicano en 2024 es de 76 años en promedio; esta cifra es diferente entre hombres y mujeres, pues para los primeros es de 73 y para las mujeres de 79, ya que, en México, estadísticamente hablando, viven más las mujeres que los hombres. Como dato

comparativo en 1970 la esperanza de vida era de 60 años y se incrementó notoriamente para los noventa a 71 años.<sup>1</sup>

Para dar mayor contexto a esta cifra, en países sudamericanos el promedio de esperanza de vida ronda entre los 74 y 77 años; en Estados Unidos, los 78; en varios países europeos, 82, y en Japón supera los 84.

Esta transición demográfica ha generado un envejecimiento acelerado de la población en México, el cual implica un progresivo incremento de la proporción de personas adultas respecto de la población total del país. Según cifras del Consejo Nacional de Población (CONAPO), entre 1970 y 2023, el porcentaje de la población de cero a catorce años disminuyó notoriamente y el porcentaje de las personas adultas mayores se incrementó al doble; el índice de envejecimiento pasó de 12 a 49 personas de 60 y mayores por cada cien menores a 15 años.<sup>2</sup> Tal parece que la pirámide poblacional comienza a perder su forma habitual, haciéndose cada vez más angosta en su base y ensanchándose hacia la parte superior, con los consabidos efectos económicos que esto implica, siendo uno de los principales la considerable reducción del bono demográfico.

Aunado a lo anterior, los aspectos epidemiológicos que se conjugan con el envejecimiento de la población incrementan abrumadoramente la necesidad de más y mejores servicios de salud pública, lo cual genera una mayor demanda de recursos para las áreas médicas de la seguridad social, debido a que cada vez son más los adultos mayores que demandan el servicio y viven en promedio más años, generando una fuerte presión a los servicios de salud en general.



Sin la necesidad de analizar otras razones por las cuales resulte fundamental ocuparnos de planear nuestro retiro, las expuestas son suficientes para orientar parte de nuestro pensamiento y reflexión en explorar una visión de largo plazo que nos permita evaluar opciones y saber cuál es nuestro punto de partida o por dónde vamos, para tal efecto debemos considerar cómo se estructura el marco pensionario en México, obviamente enfocándonos en las pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez.

En México contamos con un sistema de pensiones fragmentado; a escala federal, se tienen siete instituciones que brindan pensiones:

- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).
- Petróleos Mexicanos (PEMEX).
- Comisión Federal de Electricidad (CFE).
- Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas (ISSFAM).
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).
- Secretaría de Bienestar.

Así como un sinnúmero de sistemas que operan en las entidades federativas, municipios y diversas universidades.<sup>3</sup>

En México no contamos con un sistema nacional unificado de pensiones, existen y conviven múltiples sistemas y cuatro pilares que conforman el sistema de pensiones, los cuales son:

Pilar 0. No contributivo, mínimo o universal.

Pilar 1. Beneficio definido o de reparto.

Pilar 2. Contribución definida o capitalización individual.

Pilar 3. Ahorro voluntario.

**Pilar Cero. No contributivo, mínimo o universal.** Es aquel que es financiado íntegramente con recursos públicos y proporciona una protección mínima a las personas durante la vejez, tiene como objetivo reducir la vulnerabilidad y pobreza en edades en que las personas ya no son productivas económicamente o su actividad generadora de recursos disminuye significativamente. En México es operado por la Secretaría del Bienestar, mediante la pensión para el bienestar de las personas adultas mayores.

En 2014, con motivo de la reforma fiscal que se llevó a cabo, se pretendió publicar la Ley de Pensión Universal, la cual consideraba precisamente instaurar este Pilar; dicha Ley fue aprobada por la Cámara de Diputados, pero se quedó en discusión en el Senado, y no prosperó, al parecer por temas presupuestarios.

**Pilar Uno. Beneficio definido o de reparto.** Este se financia de manera total o parcial mediante contribuciones vinculadas al salario base de cotización de los trabajadores, los cuales se agrupan en una gran bolsa colectiva de donde se obtienen los recursos para pagar las pensiones corrientes de cesantía en edad avanzada y vejez. Forma parte de un régimen obligatorio para los cotizantes, que se pagan a la denominada generación de transición, resultado de las reformas a los sistemas de pensiones de 1997 (IMSS) y 2007 (ISSSTE); este es un pilar vulnerable a riesgos demográficos y políticos.

**Pilar Dos. Contribución definida o capitalización individual.** Es un sistema que establece derechos de propiedad sobre los recursos y se fondea con aportaciones obligatorias a una cuenta individual, vincula las contribuciones más los rendimientos de las inversiones con los beneficios por obtener. En México las cuentas individuales son operadas por las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

Este pilar, denominado por algunos el modelo chileno, fue instaurado durante la gestión de Augusto Pinochet, con una fuerte influencia de Milton Friedman, el cual se circunscribe a un modelo previsional de capitalización individual, donde la pensión se financia del importe acumulado en las cuentas individuales.

**Pilar Tres. Ahorro voluntario.** Este pilar se constituye por diversas modalidades de ahorro voluntario, ya sean las cuentas individuales o los planes de ahorro privados de pensiones, planes ocupacionales financiados por los empleadores; suelen ser flexibles y discrecionales.

“ México no tiene un sistema nacional unificado de pensiones, pues hay múltiples sistemas y cuatro pilares que conforman el sistema de pensiones ”

Ante este escenario, las finanzas públicas del país han venido resintiendo una presión cada vez mayor con respecto del pago de las pensiones, sobre todo las del régimen de transición (beneficio definido), ya que en promedio son pensiones de mayor cuantía.

Asimismo, al parecer las medidas que se han implementado para mejorar las cuantías pensionarias, del régimen de contribución definida, que buscan incrementar las tasas de remplazo que ofrecía originalmente el modelo, no serán suficientes en el largo plazo. Recordemos que en 2021 se incrementaron las tasas de pago patronales del seguro de cesantía en edad avanzada y vejez (aplicables a partir de 2023) y en 2024, mediante un decreto publicado el 1 de mayo, se crea el fondo de pensiones para el bienestar, el cual no modifica las pensiones, sino que propone un complemento a estas con el fin de que su cuantía iguale al último salario del trabajador, topado al salario mensual promedio registrado en 2023 en el IMSS actualizado por la inflación estimada para 2024, 16,777.68 pesos (dieciséis mil setecientos setenta y siete pesos 68/100 M.N.).

El fideicomiso creado para tal efecto tuvo como aportación inicial 44,894 millones de pesos, de los cuales 24,238 millones de pesos provienen de cuentas de retiro; 6,135 millones de pesos de subcuentas de vivienda, y 14,521 millones de pesos del Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado.

Ahora bien, cuando una persona piensa en su retiro, indudablemente debe hacerse tres preguntas:

1. ¿Ha cotizado en la seguridad social y cubrirá los requisitos pensionarios?
2. ¿Qué sistema o pilares pensionarios le corresponden?
3. ¿Qué cantidad de recursos económicos requiere para vivir en su vejez?

Hace unas décadas era común que muchos mexicanos delegaran su retiro a una pensión de la seguridad social, ya que se consideraba que cualquiera

que esta fuera sería suficiente, sin embargo, este paradigma ya no es vigente en una gran cantidad de casos, por lo que se hace necesario prever el retiro y considerar que, si se es sujeto de una pensión contributiva, ya sea derivada del sistema de beneficio definido o contribución definida, lo más seguro es que para sufragar los gastos habituales de vida, se considere que pudiera ser insuficiente, lo cual dependerá, en gran medida, del historial laboral, del presupuesto de cada persona y de los gastos que requieran en su vejez.

En muchos casos, la respuesta para un retiro digno y decoroso no estará al alcance de las pensiones, tanto contributivas –pilares uno y dos– como no contributivas –pilar cero– y será necesario generar un ahorro voluntario mediante un plan personal para el retiro o aportaciones voluntarias a la cuenta individual –pilar tres– o, de lo contrario, construir a lo largo de la vida productiva otra clase de ingresos pasivos, no asociados con el trabajo remunerado.

Cada mexicano es una historia singular, con un historial laboral diverso y distinto, con un entorno familiar, social y profesional particular, con deseos y necesidades que cada quien se forja a lo largo de su vida; la solidaridad social de la seguridad social siempre estará presente, pero aunque el futuro ya no es lo que era, cada quien debe ocuparse de dirigir su destino hacia un puerto seguro en su vejez y eso se construye día a día teniendo claridad en cuanto los derechos pensionarios que deriven de la seguridad social, más las acciones necesarias que se consideren para procurarse los recursos económicos suficientes y con ello poder vivir un retiro decoroso.<sup>1</sup>

1 INEGI (2024). INEGI. <https://www.inegi.org.mx/>

2 IMSS (2024). Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera. México: IMSS.

3 Villarreal, H. y Macías, A. (2020). "El sistema de pensiones en México: institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera". Serie Macroeconomía del Desarrollo, N.º 210 (LC/TS.2020/70). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

“  
La sociedad mexicana se ocupa cada vez más de su retiro, pues el panorama pensionario que se vislumbra se basa en los cambios a la LSS de 1997

“  
Las pensiones ya no serán lo que solían ser, esto en cuanto a su cuantía, van a ser menores y con mercedas tasas de remplazo



# La relevancia del onboarding y del offboarding en las empresas

**DR. JUAN CARLOS PEDRAZA REYNA**  
 Integrante de la Comisión Técnica de Apoyo al Ejercicio Independiente del Colegio de Contadores Públicos de México, A.C.  
 Docente del Tecnológico de Estudios Superiores de Cuautitlán Izcalli  
 cppedraza@hotmail.com

**M.I.A. VERÓNICA MUÑOZ PONCE**  
 Socia Directora en Balance Consulting Services, S.C.  
 Docente del Tecnológico de Estudios Superiores de Cuautitlán Izcalli  
 cp.vero.munoz@gmail.com

## Introducción

Las organizaciones, sea cual sea el giro, sector, tamaño, actividad, condiciones, entre otros, requieren de un elemento indispensable: el capital humano. Los colaboradores son quienes dan vida a las empresas, gestionan y coordinan los demás recursos existentes, contribuyendo al crecimiento de estas, o, también, desafortunadamente, al fracaso.

Por lo anterior, es imprescindible contar con el capital humano idóneo, suficiente y acorde con los objetivos, actividades y necesidades de la compañía, por lo tanto, es básico conocer los elementos mencionados para un adecuado proceso de selección e inducción del personal, lo que se conoce como *onboarding*.

Durante la permanencia de las personas en una organización debe establecerse un plan de formación y actualización con el objetivo de que este se mantenga alineado a los requerimientos de la empresa.

Cuando, por diversos motivos, se lleve a cabo un proceso de desvinculación, este debe seguir una serie de pasos para finalizar de manera adecuada la relación laboral, es decir, *offboarding*.

## Onboarding y offboarding

Las organizaciones se encuentran estratificadas por el sector al que pertenecen, el número de trabajadores y el monto de ventas anuales, esto de acuerdo con la Secretaría de Economía, según lo publicado en el *Diario Oficial de la Federación (DOF)* el 30 de junio de 2009 (véase tabla 1).

**Tabla 1. Estratificación de las empresas**

Estratificación de la micro, pequeña y mediana empresa				
Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

Fuente: elaboración propia con base en información de la Secretaría de Economía publicada en el *DOF*.

Atendiendo a lo anterior, la contribución laboral del capital humano para cualquier organización, independientemente del tamaño de esta, es indispensable e importante para las actividades de operación y administración diaria: "Capital humano: es el capital de gente, talentos y competencias (habilidades). La competencia de una persona es la capacidad de actuar en diversas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles".<sup>1</sup>

El capital humano se considera capital mientras sea útil a la compañía, por lo que esta debe invertir recursos para fortalecerlo y mejorar sus habilidades y capacidades: “Para mantenerse y obtener beneficios en la economía actual, las empresas deben favorecer el aprendizaje y la creatividad de sus personas y equipos”.<sup>2</sup> Sin embargo, es común que, una vez que se ha instruido y capacitado al personal, este busque nuevas oportunidades en el exterior, lo cual representa pérdidas para la empresa, por un lado, en capital humano, y por el otro, en los recursos invertidos en este.

El área de desarrollo humano desempeña un papel fundamental respecto a realizar la gestión del talento humano, la cual comprende los procesos y actividades para la atracción, captación, incorporación y retención de colaboradores, centrándose principalmente en ubicar y resaltar el alto potencial de las personas, como son conocimientos, habilidades y competencias dentro de la posición y rol en el que participan en la organización.

Para Rodríguez, “[...] Las personas se organizan, dialogan con su empresa, aportan ideas y conocimientos, resuelven problemas, establecen sus propias reglas del juego, etc. No son el activo más importante de la organización, son la organización misma”.<sup>3</sup>

Por ello, al realizar la atracción de talento humano, se debe brindar una oferta de valor única que permita al candidato sentirse atraído, tanto por las oportunidades profesionales como por la cultura organizacional, de acuerdo con Dolan *et al.*: “Como área de empleo, la gestión de los recursos humanos se ha vuelto muy atractiva, ofreciendo la posibilidad de ocupar y desarrollar actividades muy diversas y sueldos que, si bien varían en función del tamaño, competencias asignadas, sector y ubicación geográfica de la empresa, son competitivos”.<sup>4</sup>

Es aquí donde la integración de los colaboradores a la empresa, o a los equipos de trabajo es fundamental y crucial, ya que es el primer contacto y acercamiento entre la organización y el capital humano.

A lo anterior se le conoce como *onboarding*, que en traducción significa “abordar”; en el lenguaje de negocios y de desarrollo de personal es conocido como “subirse al barco”, lo cual permite adaptarse y aprender de los procesos internos de la empresa, generando identidad y pertenencia.

Este plan de actividades permite la correcta adaptación de las personas a un nuevo puesto de trabajo y funciones, reduciendo la posibilidad de renuncias por cambios en las tareas que se desempeñan. De igual manera, es un proceso de inducción para quienes se incorporan a la compañía.

De acuerdo con las estadísticas generales de *onboarding*, realizar este proceso de manera adecuada trae como beneficio a la organización hasta 82% de tasa de retención y que en 70%, los colaboradores trabajen mejor; es un proceso que impacta financieramente a las organizaciones, ya que el principal objetivo es que los colaboradores identifiquen los beneficios y oportunidades de desarrollo profesional, generando una huella positiva en ellos. Sin duda, es un proceso que representa un costo para la compañía, pero no llevarlo a cabo, o realizarlo de manera inadecuada, podría representar un gasto mayor.



Lo anterior permite contar con colaboradores con aptitudes y habilidades apropiadas para cumplir con los planes y objetivos comerciales y organizacionales, lo cual debe preverse desde el proceso de selección: “Saber identificar el talento que se desea incorporar, saber atraerlo, reclutarlo, seleccionarlo y lograr que se sienta parte de la empresa no es una tarea fácil”.<sup>5</sup>

Por la importancia que debe darse al capital humano y todo lo relacionado con este, no deben dejarse de lado la legislación y normas aplicables, como son las laborales, de seguridad social y fiscales.

Las laborales buscan proteger los derechos de los trabajadores y esto se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, en donde se especifica la necesidad del contrato al momento de la atracción laboral de una persona, según lo establecen los artículos 20, 24 y 25 de esta ley, los cuales señalan qué es una relación de trabajo, la constancia por escrito y contenido del contrato, respectivamente.

En cuanto a la seguridad social, es obligación de la organización inscribir a los colaboradores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), lo cual es regulado por la Ley del Seguro Social (LSS). Lo anterior tiene como objetivo proporcionar atención médica, ahorro para el retiro, prestaciones sociales y pensiones; este trámite debe ser realizado desde el primer día en que el colaborador se integra a la organización, como lo establece la fracción I del artículo 15 de la LSS.

La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (LINFONAVIT) tiene como objetivo garantizar el derecho de los colaboradores de contar con una vivienda de calidad y digna; encontrarse inscrito ante este instituto permite alcanzar el financiamiento a crédito y a plazos específicos para una vivienda; el artículo 31 de esta ley establece algunas consideraciones al momento de la inscripción de los trabajadores ante este Instituto.

Otro punto importante que contempla la seguridad social se aborda en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, la cual establece que cuando un colaborador cumpla cierta edad, se retire con el dinero que ha generado durante su vida económicamente activa. Este se encuentra en la cuenta de ahorro individual y personalizada, lo cual se dispone en el artículo 74 de la ley antes mencionada, para colaboradores del sector privado y el artículo 74 Bis, para los trabajadores del Estado.

Las normas fiscales se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 31, fracción IV, señala la obligación de contribuir al gasto público, así como en la Ley del Impuesto Sobre la Renta

(LISR), en la cual se indica que el empleador debe realizar una retención de impuesto al colaborador a cuenta de impuesto anual, por lo que es obligación del patrón efectuar dicha retención y enterarla ante la autoridad fiscal, como se encuentra establecido en los artículos 94 al 99 de esta ley.

Todas las condiciones deben establecerse y quedar muy claras al momento de la contratación e integración de los nuevos colaboradores a la organización, lo cual brinda certidumbre a ambas partes: "Los procesos de selección no pueden darse por concluidos hasta que el candidato no haya sido completamente incorporado a la empresa, facilitándole su inserción en la misma, dándole a conocer las características reales del puesto de trabajo y de la empresa de la que comienza a formar parte".<sup>6</sup>

Durante la estancia de los colaboradores en la compañía, se lleva a cabo una serie de actividades y procesos que contribuyan al crecimiento del empleado y con ello el crecimiento de la compañía misma: programas de capacitación y desarrollo, motivación, incentivos, oportunidades de promoción dentro de la misma organización, especialización, evaluación del desempeño:

Estos tratos no son generados para beneficio exclusivo de la organización, sino que también se crean para el beneficio del trabajador. La relación entre empresa- colaborador y entre los mismos colaboradores debe ser recíproca, es decir, ambas partes deben dar y recibir. En el caso del colaborador, brinda sus servicios, comparte sus conocimientos a la empresa para mejorar procesos, entre otros, mientras que la organización le retribuye con la paga proporcional a las actividades que realizó, lo motiva y permite su desarrollo, entre otras cosas.<sup>7</sup>

El proceso opuesto al *onboarding* es el *offboarding*, que es cuando un colaborador deja la empresa de manera voluntaria o de manera involuntaria, en este momento lo más importante es el plan de transición.

Es importante mencionar que cuando el *offboarding* ocurre por decisión del trabajador, de manera voluntaria, es decir, renuncia al puesto, se debe notificar de manera formal su salida de la organización a su supervisor o al departamento de recursos humanos.

A partir de ese momento se debe considerar la transferencia de responsabilidades, identificando las

actividades, tareas y proyectos en los que el colaborador participaba, con la finalidad de garantizar que no se pierda información y se dé continuidad a las mismas.

El *offboarding* puede darse por varias razones, se debe conocer el motivo de la separación, cada caso es particular y lleva su tiempo; cuando un trabajador ha colaborado con la empresa durante mucho tiempo, el proceso de salida será más detallado y extenso.

En caso de que un colaborador sea desvinculado de manera necesaria, se deben tomar todas las consideraciones del asunto, documentando y registrando lo sucedido para mitigar riesgos laborales, previos y posteriores a la salida del empleado.

Algunas causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, consideradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, son:

**Artículo 47.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o

personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
  - VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
  - VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
  - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
  - IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
  - X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
  - XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
  - XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
  - XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
  - XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;
- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del período a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Como se comentó, lograr un blindaje legal, documentando, reuniendo evidencia y recabando todas las firmas necesarias para la separación del colaborador, tendrá como finalidad evitar riesgos por demandas de despido injustificado, como se considera en el artículo citado.

Un elemento de consideración al término de una relación laboral, sea cual sea la circunstancia, es el impacto financiero, ya que se debe contar con los recursos para cumplir con lo concerniente a los pagos por finiquito, liquidación, primas de antigüedad, partes proporcionales, etc., según corresponda.

Las desvinculaciones, independientemente de ser necesarias o voluntarias, tienen un impacto representativo en los indicadores de desempeño del área de desarrollo de personal, siendo el más significativo el que se refiere a la rotación del personal, que, de alguna manera, es el reflejo del clima organizacional y laboral y en lo que tienen que poner atención las áreas responsables, al igual que en la identificación de los motivos por los cuales una empresa cambia o reemplaza a sus colaboradores, *offboarding*.

El índice de rotación se determina de la siguiente manera:

$$R = S / ((I + F) / 2) \times 100$$

Donde:

R = Índice de Rotación.

S = Personal que se separó de la empresa en el periodo .

I = Personal con el que se cuenta al inicio del periodo.

F = Personal con el que se cuenta al final del periodo

Cabe señalar que hay algunos datos que no deben formar parte del cálculo, como las defunciones, jubilaciones, puestos de nueva creación, entre otros.

El resultado y la interpretación del mismo dependen de las características de la empresa, lo aceptable es que sea un factor bajo, sin embargo, también significa un estancamiento como plantilla o poco movimiento. Un indicador alto puede representar insatisfacción, malas condiciones laborales y esa rotación, invariablemente, representa desembolsos, tanto por la salida de los colaboradores como por el ingreso de nuevo personal.

## Conclusión

Sin duda, el proceso de *onboarding* permite la incorporación de nuevos talentos con ideas y acciones que favorecen a la organización y el proceso de *offboarding* podría ser altamente desestructurador para los equipos de trabajo ya formados.

Las ventajas de un proceso de selección, incorporación e inducción representan desembolsos para la empresa, los cuales pueden ser vistos como una inversión, en la medida en que la llegada del nuevo personal alcanza buenos resultados y contribuye al logro de objetivos.

Al contar con un plan de salida de manera ordenada, decorosa y alineada, y al dar un trato humano de salida de las organizaciones, se evitan gastos que se traducen en pérdidas, por ejemplo, en juicios en materia laboral o continuar efectuando pagos, aun cuando ya no forman parte de la empresa.

La reputación, imagen y prestigio de la empresa es un intangible que debe ser valorado de manera prioritaria, en un proceso de separación los colaboradores deben retirarse sintiéndose valorados y respetados en todos los sentidos, principalmente, en el laboral. [🔗](#)

- 1 Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9a. ed.). McGraw-Hill, p. 31.
- 2 Malgioglio, J. M. (2001). Capital intelectual: el intangible generador de valor en las empresas del Tercer Milenio. FCEyE. Jornadas Anuales Investigaciones en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística, 11, p. 353. <https://rephip.unr.edu.ar/items/29031434-b356-423b-8d10-c078be453b0d>
- 3 Rodríguez, J. C. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos*. Editorial UOC, p. 9.
- 4 Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos* (3a. ed.). McGraw-Hill, p. 23.
- 5 Guardado, S. (2023). Retención del talento: Propuesta de onboarding en una empresa manufacturera del Estado de México. *Iberoamerican Business Journal*, 6(2), p. 78. <https://journals.epnewman.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/289/565> <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2023.vol6.2.11072>
- 6 Rubió, T. (2016). *Recursos humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Editorial Octaedro, p. 197.
- 7 Flores, R. (2014). *Administración de recursos humanos*. UNID, p. 81.

### Fuentes consultadas

Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas, *Diario Oficial de la Federación*, 30 de junio de 2009. [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009#gsc.t=ab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009#gsc.t=ab=0)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, 5 de febrero de 1917 (última reforma publicada en el DOF: 15 de noviembre de 2024).

Ley del Impuesto Sobre la Renta, *Diario Oficial de la Federación* (última reforma publicada en el DOF: 1 de abril de 2024).

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, *Diario Oficial de la Federación*, 24 de abril de 1972 (última reforma publicada en el DOF: 30 de abril de 2024).

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, *Diario Oficial de la Federación*, 23 de mayo de 1996 (última reforma publicada en el DOF: 30 de abril de 2024).

Ley del Seguro Social, *Diario Oficial de la Federación*, 21 de diciembre de 1995 (última reforma publicada en el DOF: 7 de junio de 2024).

Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación*, 1 de abril de 1970 (última reforma publicada en el DOF: 30 de septiembre de 2024).

50+ Employee Onboarding Statistics You Must Know in 2024 (28 de febrero de 2024). G2. <https://www.g2.com/articles/onboarding-statistics>

**Cambios de Consejos Directivos de Colegios Federados**

Cada cambio de Consejo Directivo marca un capítulo único en la historia de nuestros Colegios Federados. Agradecemos profundamente a quienes entregaron su dedicación y esfuerzo durante su gestión, dejando huella en sus Federadas. Al mismo tiempo, extendemos nuestros mejores deseos a quienes asumen este gran compromiso, confiando en su visión y liderazgo para continuar fortaleciendo nuestra profesión y comunidad. ¡Juntos seguimos construyendo el futuro de nuestra profesión!

4 de diciembre. Colegio de Contadores Públicos de Saltillo, A.C.:

- Presidente saliente: LC. y PCCAG Juan Martín Valdés Oviedo
- Presidente entrante: C.P.C. César Miguel Martínez González

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

- Presidente saliente: C.P.C. Jesús Eduardo López Ponce
- Presidenta entrante: C.P.C. Wendy Zimbrón Hernández

13 de diciembre. Colegio de Contadores Públicos de Salamanca, A.C.:

- Presidenta saliente: C.P. Mónica Roaro Reséndiz
- Presidenta entrante: C.P.C. y PCPLD Ivette García Rendón

13 de diciembre. Colegio de Contadores Públicos de León, A.C.:

- Presidente saliente: C.P.C., PCFI, M.A. y M.F. José de Jesús Heziquio Martínez Vargas
- Presidenta entrante: C.P.C. y M.F. Laura Patricia Bueno Macías

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

- Presidente saliente: C.P.C. Víctor Eloy Botello Álvarez
- Presidenta entrante: C.P.C. Karina Gutiérrez Espinoza

13 de diciembre. Colegio de Contadores Públicos de Morelos

- Presidente saliente: Mtro. y C.P.C. Víctor Hugo Barranco Dirzo
- Presidente entrante: C.P.C. y M. en D. Roberto Coran-guez Esquivel



**Semana de actualización 2024**

25 de noviembre. En el marco de la Semana de Actualización para Contadores 2024, se llevó a cabo una mesa de debate sobre los temas de certificación profesional, sostenibilidad, AI aplicada a la Contaduría y el futuro de nuestra profesión. Agradecemos al Colegio de Contadores de Cupatitzio por recibirnos en este evento, cuyo objetivo fue fortalecer a nuestra profesión.



**Convenio de Colaboración IMCP-ANADE**

28 de noviembre. El IMCP y la Asociación Nacional de Abogados de Empresa, Colegio de Abogados (ANADE) firmaron un Convenio de Colaboración que refuerza la sinergia entre la Contaduría Pública y los abogados de empresa. Este esfuerzo conjunto, liderado por la Mtra. Nuhad Ponce Kuri, Presidenta de la ANADE, y el C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del Instituto, busca generar beneficios para las personas asociadas. ¡Enhorabuena a ambas instituciones por este importante paso!

**II Congreso Interamericano de Tributación Digital AIC 2024**

30 de noviembre. Representando a la Contaduría Pública de México, el C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del IMCP, participó en el II Congreso Interamericano de Tributación Digital AIC 2024, donde presentó una ponencia sobre el impacto de la digitalización de los sistemas tributarios en las PyMES de México.



**Cambio de Consejo Regional del Instituto del Noroeste de Contadores Públicos de Los Mochis**

30 de noviembre. Se llevó a cabo el cambio de Consejo Regional del Instituto del Noroeste de Contadores Públicos. En este evento, agradecemos al C.P.C. Guillermo Williams Bautista, Presidente saliente, por su incansable labor y liderazgo que contribuyó al fortalecimiento de la Contaduría en la región. Asimismo, se dio la bienvenida al C.P.C. José David Nozato Salazar, Presidente entrante, deseándole mucho éxito en esta nueva etapa al frente de esa Región del IMCP.

**Participación del IMCP en la FIL Guadalajara**

1 al 8 de diciembre. El IMCP estuvo presente en la Feria Internacional del Libro de Guadalajara 2024 con un stand que destacó el compromiso y la relevancia de la Contaduría Pública. Este espacio incluyó un área dedicada a los Jóvenes IMCP, quienes participaron en diversas dinámicas que fomentaron la conexión y el aprendizaje.



**Participación en la Semana de la Contaduría del Colegio de Contadores Públicos de la Región del Mayo**

2 de diciembre. Con un enfoque en la ética profesional, el C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del IMCP, participó en la jornada inaugural virtual de la 43ª Semana de la Contaduría Pública organizada por el CCP de la Región del Mayo. ¡Muchas felicidades por este destacado evento!



**Homenaje a Don Roberto Casas Alatraste**

11 de diciembre. En el centenario de la fundación de su despacho, el IMCP rindió un emotivo homenaje al legado de Don Roberto Casas Alatraste, destacando su impacto en la Contaduría Pública y su ejemplo de ética y excelencia. Con la presencia de personalidades como el Lic. Federico Casas Alatraste Urquiza, el C.P. PCFI Héctor Amaya y el C.P.C. Rodolfo Servín, en formato virtual, celebramos la historia y colaboración que han fortalecido a nuestra profesión.



**Seminario "Cierre del Ejercicio Fiscal 2024: Panorama Económico 2025"**

11 de diciembre. Nuestro Presidente, el C.P. PCFI Héctor Amaya, participó en la inauguración del magno seminario "Cierre del Ejercicio Fiscal 2024: Panorama Económico 2025", organizado por Thomson Reuters México, junto con destacadas personalidades de la Contaduría Pública en México. Agradecemos la invitación a este evento tan relevante para la actualización y el fortalecimiento de nuestra profesión.

**Junta del CEN**

17 de diciembre. Se llevaron a cabo los trabajos de la 2ª Junta del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), donde se analizó el avance de los programas y la mejora continua, elementos clave de nuestra fortaleza. En nombre del C.P. PCFI Héctor Amaya, Presidente del IMCP, agradecemos al Colegio de Contadores Públicos de México por su hospitalidad y las facilidades brindadas para hacer posible esta importante sesión de trabajo.



**Convivencia de Fin de Año IMCP**

17 de diciembre. Se realizó la tradicional Convivencia de Fin de Año, donde los miembros del CEN y el personal del IMCP se reunieron para celebrar y agradecer por un año más de esfuerzo, colaboración y crecimiento juntos. Este evento fue una oportunidad para reconocer el trabajo de cada uno de los que, con su dedicación, han fortalecido el Instituto. Gracias por ser parte fundamental de este viaje, por su compromiso y por hacer de este un año lleno de logros.

**Convivencia Anual con periodistas**

18 de diciembre. Como parte de la organización de nuestra última conferencia de prensa de 2024, tuvimos la oportunidad de convivir con los periodistas que cubren la fuente del Instituto Mexicano de Contadores Públicos. En nombre de nuestro Presidente, el C.P. PCFI Héctor Amaya, el CEN y los 61 Colegios Federados que integran nuestro Instituto, reconocemos el esfuerzo y dedicación de las y los reporteros que, con profesionalismo y objetividad, dan a conocer los posicionamientos de la Contaduría Pública a lo largo del país.



**Jóvenes IMCP**

5, 6 y 10 de diciembre. Con la realización del evento virtual "Jóvenes IMCP", se abrió un espacio único para que jóvenes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad de Guerrero conocieran nuestro programa. ¡Muchas gracias por su entusiasmo y participación!

A su vez, en la Junta Virtual de la Comisión Nacional de Jóvenes IMCP, se establecieron importantes proyectos para seguir impulsando su crecimiento; asimismo, se dedicó un espacio especial para el desarrollo del ContaFest, un emocionante proyecto que busca reunir y empoderar a la comunidad de los Jóvenes IMCP de todo el país.

Finalmente, durante el Meet & Greet, jóvenes emprendedores se encontraron para compartir experiencias, fortalecer su red de contactos y motivarse unos a otros a seguir soñando en grande.

¡Gracias a todos por ser parte de este camino y por construir, juntos, el futuro de la Contaduría!



# NIF C-8, Activos intangibles

## Aspectos de reconocimiento y valuación

C.P.C. EMILIO HERNÁNDEZ MELO  
Socio de Hernández Melo, Valdés y Cía., S.C.  
e.hernandez@hmvycia.com

### Introducción

En los mercados se observa un papel creciente de los activos intangibles de las entidades, especialmente los de vida indefinida. El desarrollo de los nuevos medios de comunicación, los cambios en las tecnologías, entre otros factores, han potenciado a los activos intangibles y sus valores monetarios. A pesar de su relevancia, los activos intangibles son comúnmente ignorados en su reconocimiento o en su revelación en infinidad de empresas medianas y pequeñas; por ello, es importante insistir en el conocimiento de algunos aspectos de la norma que nos guían en el reconocimiento, valuación, presentación y revelación de los activos intangibles. Este artículo se dirige hacia algunos de los aspectos de reconocimiento y valuación.

Los activos intangibles son no monetarios:

- Identificables(separables).
- Sin sustancia física (incorpóreos).
- Que generarán beneficios económicos futuros.
- Controlados por la entidad, es decir, que se tiene el poder para generar beneficios económicos.

Hay muchos activos intangibles generados internamente en las empresas, los cuales no se reconocen como tales y que, sin embargo, pueden generar beneficios económicos a la entidad; no obstante, no se reconocen ni se revelan debido a que:

- Algunos no son identificables por ser generados a lo largo de la vida de la empresa y sin conocimiento certero del beneficio que aportarán, tal es el caso del conocimiento, la capacitación, la cartera de clientes, los canales de distribución, los sistemas de información o los procesos administrativos u operativos. A todos ellos se les conoce en conjunto como crédito mercantil, el cual no se registra en la entidad que lo genera por las razones antes expuestas.
- Otros son creados con costos mínimos, ya que no pasaron por las etapas de investigación y/o desarrollo; por lo tanto, no representan su valor en el mercado y al nacer no se pueden determinar los beneficios que generarán a futuro, tal es el caso de las marcas o los logotipos.

Por el contrario, algunos activos creados internamente en las empresas deben reconocerse contablemente, tal es el caso de los activos identificables desarrollados internamente, por ejemplo: programas de cómputo o patentes. En estos casos no debe incluirse la fase de investigación, solo su desarrollo.

Las erogaciones en etapas preoperativas podrán ser capitalizadas si forman parte de un activo intangible que cumpla con los cuatro criterios de reconocimiento, por ejemplo: la capacitación inicial para la buena marcha de una concesión gubernamental que aún no se ha explotado.

Su valuación inicial debe ser a su costo de adquisición si este puede ser determinado confiablemente para cumplir con el postulado de valuación, por ejemplo: en la adquisición de un activo intangible en forma individual su costo es el importe pagado y en un activo intangible generado internamente, su costo son las erogaciones efectuadas para su desarrollo.

En una adquisición de negocio, la entidad adquirente debe reconocer a su valor razonable los activos intangibles identificables, por ejemplo: marcas, logotipos, concesiones otorgadas sin costo original, etc., que cumplan con los cuatro criterios de reconocimiento antes listados. Si el activo intangible adquirido no puede ser valuado confiablemente a su valor razonable o no es identificable, entonces no debe reconocerse como un activo intangible por separado y queda incluido en el crédito mercantil que, como ya vimos, representa diversos intangibles generados a lo largo de la vida de la entidad adquirida.

Después del reconocimiento al costo de adquisición, el activo intangible debe reconocerse a su costo de adquisición menos la amortización acumulada en activos de vida definida menos las pérdidas por deterioro acumuladas en activos de vida definida e indefinida más la cancelación de pérdidas por deterioro anteriores. El desembolso posterior en un activo intangible debe reconocerse como un gasto ordinario cuando se incurra, a menos que sea probable que esta erogación proporcione capacidad al activo de generar beneficios económicos futuros, determinables confiablemente.

Por lo menos, una vez al año o al presentarse indicios de deterioro, una entidad debe estimar la existencia de pérdidas por deterioro de los activos intangibles.

Algunos ejemplos de reconocimiento de activos intangibles son los siguientes:

Descripción del activo intangible	Reconocimiento
El conocimiento técnico, cuyos valores razonables no son cuantificables en forma confiable en la adquisición de un negocio.	En una adquisición, se reconoce y deteriora como parte del crédito mercantil.
Una patente expira en quince años y se espera que sea una fuente de flujos de efectivo por cuando menos esos años.	Se reconoce por separado y se amortiza en quince años. Se evalúan indicios de deterioro.
Una concesión otorga derechos para generar energía eléctrica mediante paneles solares por sesenta años.	Este activo se reconoce por separado y se amortiza en sesenta años. Se evalúan indicios de deterioro.
Una licencia de transmisión por radio, por la que se pagó una fuerte suma expira en cinco años, pero es renovable indefinidamente por poco costo y la adquirente tiene habilidad para lograrlo.	Se reconoce por separado y no se amortiza el activo intangible hasta que se conozca su vida útil definida. Anualmente, se evaluarán indicios de deterioro.
Una entidad incurre en gastos en etapa preoperativa. Dichas erogaciones están plenamente identificadas con una concesión gubernamental por cinco años.	Debe reconocerse el activo intangible por el valor de todos los gastos incurridos y amortizarse a lo largo de cinco años.

Del reconocimiento de *software* desarrollado para uso interno o externo:

Situaciones que puedan originar posibles activos intangibles	Reconocimiento
Una entidad pretende desarrollar <i>software</i> para uso interno donde formula alternativas, las evalúa y define la tecnología.	Las cantidades incurridas en esta fase se reconocen en los gastos del período por tratarse de la etapa de investigación.
Con base en la tecnología y conocimiento adquiridos desarrolla el <i>software</i> que requiere para su operación.	Los gastos incurridos formarán parte de un activo intangible (fase de desarrollo).
La entidad tiene ya implementado el <i>software</i> desarrollado internamente o adquirido, e incurre en desembolsos para entrenar al personal que lo pueda operar.	Estos montos se reconocen en los resultados del período en que se devengan (capacitación).
Conversión o adaptación de la información anterior para poder ser utilizada en un nuevo sistema para cubrir las mismas necesidades.	Las cantidades incurridas en este proceso se reconocen en los gastos del período.
La empresa decide desarrollar un <i>software</i> genérico que puede comercializar hacia terceros. Se espera que el <i>software</i> se podrá mantener en el mercado indefinidamente mediante actualizaciones tecnológicas que puedan seguir generando beneficios económicos, aunque se desconoce si dichas actualizaciones puedan generar un desempeño mayor en el mercado futuro.	Las cantidades incurridas inicialmente se consideran un activo (etapa de desarrollo) que podrá generar beneficios económicos futuros, el cual deberá someterse a pruebas de deterioro anualmente. Las actualizaciones tecnológicas no se podrán considerar activos si no se puede concluir que generarán beneficios económicos en exceso a los iniciales.

### Conclusión

La norma mexicana como la norma internacional NIC-38, *Intangible Assets* han estado en constante escrutinio debido a la complejidad del tema, por ejemplo:

- Al hecho de que diversos intangibles no se reconocen en la información financiera.
- Al hecho de que la NIC 38 permite valuar las concesiones a su valor razonable o a su costo de adquisición mientras que la NIF mexicana solo permite el costo de adquisición.
- Al hecho de que la NIC 38 permite la revaluación de activos intangibles y la NIF mexicana no.
- A la duda de si las obligaciones de informar sobre el tema son o no suficientes.
- A la duda de si establecer el modelo de amortización y/o de deterioro de intangibles.
- Al establecimiento de un modelo de deterioro adecuado, etcétera.

El estudio y comprensión actual de la Norma es relevante, debido a la creciente importancia de los activos intangibles en los negocios, y a que pueden venir cambios relevantes en las normas mexicana e internacional en el corto o mediano plazo. ||

#### Fuentes consultadas

CINIF (2024). *Normas de Información Financiera (NIF)*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.  
Instituto Mexicano de Contadores Públicos-Comisión de Normas de Información Financiera (2023). *Consideraciones al cierre de los estados financieros*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

# Índice de noviembre

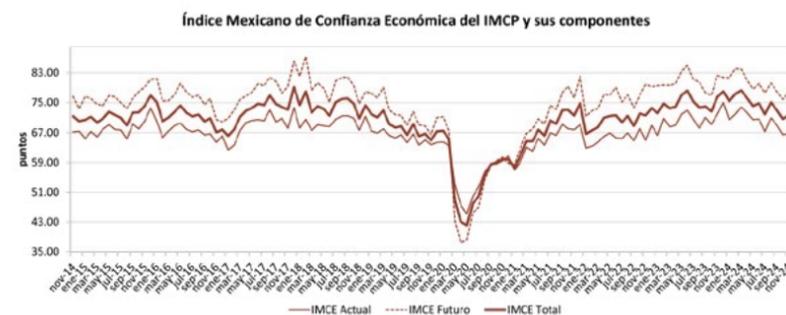
LIC. ERNESTO O´FARRILL SANTOSCOY  
 Presidente de Bursamétrica

Colaboración especial de la Lic. Sofía Santoscoy Pineda

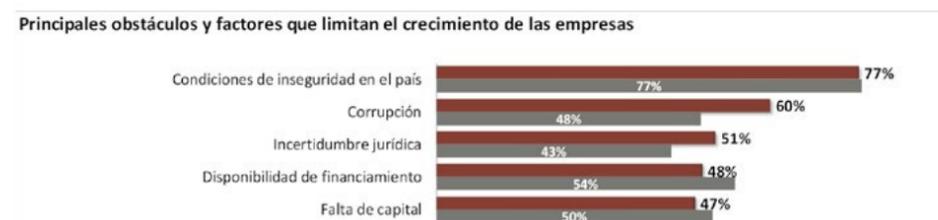
En noviembre de 2024, el IMCE anotó un incremento mensual de +1.51%, alcanzando un puntaje de 71.70, 1.07 unidades por encima del nivel de octubre. Al interior del índice, la situación actual aumentó ligeramente a 66.75 puntos desde los 66.43 puntos del mes anterior, lo que equivale a un crecimiento mensual de +0.48%. En la misma línea, aunque con mayor intensidad, la situación futura, que mide la confianza para los próximos seis meses, registró un avance mensual de +2.64%, correspondiente a un aumento de +2.01 puntos, por lo que se situó en 77.89 puntos.

Comparativo mensual			Comparativo anual				
	Situación actual	Situación dentro de 6 meses	IMCE TOTAL		Situación actual	Situación dentro de 6 meses	IMCE TOTAL
oct-24	66.43	75.89	70.63	nov-23	71.89	82.27	76.51
nov-24	66.75	77.89	71.70	nov-24	66.75	77.89	71.70
Var.	0.48%	2.64%	1.51%	Var.	-7.15%	-5.32%	-6.28%
Var. Pts.	0.32	2.01	1.07	Var. Pts.	-5.14	-4.38	-4.80

En comparación con noviembre de 2023, el IMCE reveló una disminución de -6.28%, resultado de una caída de -7.15% en la situación actual y de -5.32% en la situación futura.



Las condiciones de inseguridad en el país fueron nuevamente elegidas como el principal obstáculo para la economía mexicana. En segundo lugar, se ubicó la corrupción, seguida por la incertidumbre jurídica, mientras que la disponibilidad de financiamiento y la falta de capital descendieron al cuarto y quinto lugar, respectivamente.



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.

# Causación y acreditamiento del IVA virtual pagado en la importación de bienes intangibles

C.P.C. EDUARDO MARROQUÍN PINEDA  
 Socio Director de MAPI Asesores Fiscales, S.C.  
 emarroquin@mapiasesores.mx

## Introducción

Considerando la creciente globalización en el mundo de los negocios, es común que las empresas mexicanas realicen pagos a empresas extranjeras por concepto de servicios, licencias, *software*, regalías, honorarios, entre otros, por lo que es imprescindible conocer los aspectos relevantes para su tratamiento en materia del impuesto al valor agregado (IVA).

## Disposiciones fiscales aplicables

El artículo 24 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA)<sup>1</sup> considera a dichos pagos como una importación por el uso o goce temporal de intangibles proporcionados por extranjeros, o bien, como servicios aprovechados en México cuando se presten por no residentes en el país. En ese sentido, se causa el IVA en el momento en que se pague efectivamente la contraprestación (artículo 26 de la LIVA), mientras que, para calcular el impuesto, se considera como base el valor de la contraprestación del intangible, sobre el cual se aplicará la tasa de 16% (artículo 27 de la LIVA).

Por su parte, el artículo 50 del Reglamento<sup>2</sup> de la LIVA establece que quienes importen bienes intangibles o servicios podrán efectuar el acreditamiento en los términos de la LIVA en la misma declaración de pago mensual correspondiente a dichas importaciones, es decir, los contribuyentes que realizan dichos pagos causarán el IVA y tendrán derecho a efectuar el acreditamiento, generando un efecto cero, lo cual origina el denominado "IVA virtual". Sin embargo, para efectuar el acreditamiento del IVA, deberán cumplirse

los siguientes requisitos:<sup>3</sup> (i) que el IVA que se pretende acreditar debe corresponder a bienes estrictamente indispensables para la realización de actividades gravadas o sujetas a la tasa de 0%, distintas de la importación (enajenación, prestación de servicios o arrendamiento), (ii) que el IVA haya sido trasladado expresamente al contribuyente y que conste por separado en los comprobantes fiscales y (iii) que el IVA trasladado al contribuyente haya sido efectivamente pagado en el mes.

## Conclusión

El sujeto obligado al pago del IVA es el importador de los bienes intangibles. El IVA causado en la importación de bienes intangibles puede acreditarse en la misma declaración de pago mensual del IVA correspondiente a dichas importaciones, siempre y cuando el contribuyente cumpla con los requisitos establecidos en la LIVA. Adicionalmente, el contribuyente deberá acreditar la materialidad, es decir, deberá demostrar con un conjunto de pruebas concatenadas entre sí, de la prestación del servicio o del uso o goce temporal del bien intangible de que se trate.

1 Ley del Impuesto al Valor Agregado, *Diario Oficial de la Federación*, 29 de diciembre de 1978 (última reforma publicada en el *DOF*: 12 de noviembre de 2021). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LIVA.pdf>  
 2 Reglamento de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, *Diario Oficial de la Federación*, 4 de diciembre de 2006 (última reforma publicada en el *DOF*: 25 de septiembre de 2014). [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LIVA\\_250914.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LIVA_250914.pdf)  
 3 Artículo 5 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

# Compartir para ganar

## El liderazgo que asegura la continuidad en la empresa familiar

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

El mejor líder es quien enseña a otros a liderar,  
garantizando así el futuro de la organización.  
John C. Maxwell

### El líder que comparte multiplica

En las empresas familiares, los líderes que comparten sus conocimientos y habilidades logran algo más que éxito individual: crean estabilidad y un legado duradero. Estos líderes saben que no pueden hacerlo todo por sí mismos y que el crecimiento a largo plazo se garantiza al preparar a otros para asumir responsabilidades. Como dijo José Augusto: "El verdadero líder siempre va un paso más adelante que su equipo, pero no lo deja atrás; lo guía para crear más líderes".

Un liderazgo que se enfoca en delegar y formar sucesores no solo fortalece el negocio, sino que también refuerza los lazos familiares. El buen líder reconoce el talento en los demás, lo cultiva y no busca acaparar protagonismo. Sabe que su éxito está directamente vinculado a lo que logra en conjunto con su equipo.

### Capacitar para asegurar el legado

La capacitación es una inversión clave para que los líderes de empresas familiares promuevan la continuidad de su legado. No se trata solo de transmitir habilidades técnicas, sino de inculcar liderazgo, visión y valores. Así, las futuras generaciones estarán listas para tomar el control con confianza y seguridad.

Cuando un miembro del equipo comete un error, el líder familiar no critica, sino que acompaña. Guiar al equipo en los desafíos y permitir que aprendan fomenta un ambiente de confianza y crecimiento. Este enfoque fortalece las relaciones dentro de la empresa y genera un entorno favorable para el aprendizaje continuo.

### Cualidades de un verdadero líder familiar

Un líder en el entorno de una empresa familiar no solo dirige, también inspira. Algunas de las cualidades esenciales que debe cultivar son:

- **Actitud positiva:** mantener una visión optimista a largo plazo.
- **Autodisciplina:** comprometerse con su desarrollo personal y profesional.
- **Carácter firme:** tomar decisiones difíciles que beneficien tanto a la empresa como a la familia.
- **Confianza:** tener seguridad en la dirección futura del negocio y comunicarla con claridad.
- **Inteligencia emocional:** saber gestionar las emociones propias y ajenas, manteniendo la armonía en el equipo y resolviendo conflictos con empatía.
- **Capacidad para formar equipos:** reconocer que el éxito depende del esfuerzo conjunto.
- **Comunicación asertiva:** expresar ideas de manera clara y respetuosa, fomentando el entendimiento y la colaboración.

Como expresó Vince Lombardi: "Los logros de una organización son el resultado del esfuerzo combinado de cada individuo".

### El esfuerzo colectivo asegura el éxito

El liderazgo efectivo en una empresa familiar no solo genera resultados inmediatos, sino que garantiza que el legado y la visión se mantengan en el futuro. Capacitar y formar líderes dentro de la familia asegura que, ante cualquier eventualidad, la empresa continúe su marcha sin perder el rumbo.

Un líder que no se esfuerza por preparar a otros para asumir el liderazgo limita el potencial de su empresa y pone en riesgo su continuidad. El verdadero éxito en una empresa familiar proviene de la colaboración y el esfuerzo conjunto. Los líderes que comparten su conocimiento y empoderan a su equipo construyen una organización más sólida y lista para enfrentar los retos del futuro.

El verdadero líder no se debilita al compartir su poder, sino que se fortalece. Paradójicamente, al formar a otros para que lo superen, asegura su propio legado. El éxito compartido es el único éxito que realmente perdura.

En resumen, el liderazgo en la empresa familiar no se mide solo por los logros individuales, sino por la capacidad de multiplicar el éxito entre quienes lo rodean. Compartir es ganar, no solo para el líder, sino para toda la organización y la familia. ||

# De venta en Librería IMCP



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos

El aliado estratégico de México



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos

El aliado estratégico de México

Revista Revista Revista  
Revista Revista Revista  
Revista Revista Revista

## Contaduría pública

Adquiere tu ejemplar  
cada mes en

● Sanborns ●

Tienda en línea  del IMCP

 [libreria@imcp.com.mx](mailto:libreria@imcp.com.mx)  
[informes@imcp.org.mx](mailto:informes@imcp.org.mx)

 Tel. 55 1105 1920

 [tienda.imcp.org.mx](http://tienda.imcp.org.mx)



# El Diplomado más completo del mercado

para el Examen de Certificación de la Contaduría Pública

Escanea para más información



## Dividido en 3 áreas de conocimiento

**1** Aseguramiento y otros Servicios Relacionados

**2** Normatividad Financiera y Gestión Financiera

**3** Cumplimiento Fiscal



**Duración**  
6 meses



**Puntos DPC**  
160 puntos, válidos para la Certificación General



**Acceso a plataforma**  
24 horas / 7 días a la semana desde cualquier lugar



**Módulos**  
El acceso estará con un calendario fijo para la apertura y cierre de cada módulo