

EDICIÓN ESPECIAL

# CROSS

► Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social ◀

Revista Especial  
Versión Electrónica

Historia de la **CROSS**  
Noroeste

**Las relaciones** laborales y  
la seguridad social

**Aspectos** de inequidad en el  
retiro de la mujer en México

Subcontratación  
**laboral**

Aspectos relevantes  
en materia de **INFONAVIT**

**CROSS**

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social

Revista Informativa y de Opinión Profesional  
C.P.C. Octavio Acosta Salomón No. 42 esq. C.P. Agustín Caballero Wario, Col. Villa Sol  
Hermosillo, Sonora, México | Tels. (662) 213 2145 y 217 4699

# Índice

Revista Especial  
Versión Electrónica

- 03**  
MENSAJE DEL PRESIDENTE
- 05**  
INTEGRANTES DE LA CROSS NOROESTE
- 07**  
HISTORIA DE LA CROSS NOROESTE
- 09**  
LAS RELACIONES LABORALES Y  
LA SEGURIDAD SOCIAL
- 13**  
ASPECTOS DE INEQUIDAD EN EL  
RETIRO DE LA MUJER EN MÉXICO
- 17**  
SUBCONTRATACIÓN LABORAL
- 20**  
ASPECTOS RELEVANTES EN  
MATERIA DE INFONAVIT
- 22**  
¿QUÉ ES LA PENSIÓN DE VIUDEZ?
- 24**  
PROGRAMA PILOTO PARA INCORPORAR  
AL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL  
SEGURO SOCIAL

- 29**  
LA SUSTITUCIÓN PATRONAL EN  
MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
- 32**  
CONVENIOS DE COLABORACIÓN  
ENTRE AUTORIDADES
- 36**  
FOTOS DE JORNADAS DE SEGURIDAD SOCIAL
- 36**  
FOTOS DE JORNADAS DE SEGURIDAD SOCIAL



# Mensaje del presidente

# CROSS

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social



**C.P.C. JOSÉ HUGO LÓPEZ LEAL**  
Presidente del INCP 2020 - 2021

Nuestro Instituto del Noroeste de Contadores Públicos (INCP) es un organismo que mantiene su liderazgo de opinión en las diversas áreas que la contaduría pública abarca, desde normas de información financiera hasta temas fiscales, de consultoría y empresariales. Lo anterior es debido principalmente a las vicepresidencias de operación y las comisiones que las integran en donde cada uno de nuestros asociados tienen la oportunidad de desenvolverse profesionalmente interactuado con otros colegas de la región como grupos de estudio e intercambio de ideas y experiencias, participando sus conocimientos tanto en los distintos colegios de profesionistas como en organismos sociales y empresariales en donde se les requiere por su reconocida calidad avalada por una capacitación constante.

La Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (CROSS) como integrante de la Vicepresidencia de Fiscal del INCP es una de las comisiones que se ha distinguido por su aportación a la profesión organizada regional, manteniendo un alto nivel de capacitación en sus integrantes en todo lo referente al campo de acción que les compete, con presencia en toda la región y sobre todo, dando oportunidades a las nuevas generaciones para su incorporación y garantizando con ello una renovación permanente.

Tuve el privilegio de ser fundador de la CROSS regional junto con un entusiasta grupo de excelentes colegas especialistas en la materia de seguridad social hace más de quince años y hoy tengo el honor como Presidente del INCP de presentar a la región una edición especial de la revista Contaduría del Noroeste con la participación de sus integrantes en artículos técnicos, con una excelente reseña de lo que ha sido esta comisión desde sus inicios hasta el día de hoy.

Felicito a la CROSS, a todos y cada uno de los que ha sido sus integrantes en sus distintas etapas por su aportación y crecimiento de la materia de seguridad social en beneficio de la sociedad en general y en especial al fortalecimiento del INCP y esta edición especial es un reconocimiento a su trayectoria.

**¡ENHORABUENA!**



Instituto Mexicano de  
**Contadores Públicos**  
Culiacán



**El Instituto del Noroeste de Contadores Públicos, A.C  
y Colegio de Contadores Públicos de Culiacán, A.C.**

tienen el honor de invitar a su magno evento,  
bajo la **Modalidad Virtual**



## **XXI JORNADA FISCAL** **REGIONAL DEL NOROESTE**

**“Nueva cultura del riesgo Fiscal - Empresarial”**

**La Voz de los Expertos**

**📅 23 Y 24 SEPTIEMBRE 2021**  
**CULIACÁN, SINALOA**

**☑ 11 Puntos DPC**



**P. General: \$ 1300+IVA**  
**Socios IMCP: \$1000 +IVA**



**CUENTA CITIBANAMEX:**  
**8026677444**  
**CTA. INTERBANCARIA:**  
**00273070100356587**  
**RFC: CCP8206174CO**



Contáctanos  
[imcpculiacan@gmail.com](mailto:imcpculiacan@gmail.com)



Liámanos  
(6677) 61 25 10 y (6677) 61 26 10  
Celular 6673-836710



Blvd. Los Laureles # 3719 Nte.  
Fracc. Campestre Los Laureles  
C.P. 80027 Culiacán, Sinaloa.

Síguenos en [f @CCPCuliacan](https://www.facebook.com/CCPCuliacan) <http://www.contadoresculiacan.mx>

# Integrantes de la CROSS Noroeste

Localidad	Socios	Federada del Noroeste
Cd. Obregón	C.P.C. ROMEO ANGULO GUTIÉRREZ	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.
Cd. Obregón	C.P.C. ROMINA ANGULO PALAZUELOS	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.
Cd. Obregón	C.P. MARTIN ANGULO PALAZUELOS	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.
Cd. Obregón	C.P.C. JUAN MANJARREZ DIAZ	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.
Cd. Obregón	C.P.C. HÉCTOR BOJORQUEZ MOLINA	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.
Cd. Obregón	C.P.C. PATRICIA SOLÍS RAMÍREZ	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.
Cd. Obregón	C.P.C. HILDA MARÍA LIMÓN RAMOS	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.
Cd. Obregón	C.P.C. OBDULIA MIRANDA GUTIÉRREZ	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.
Culiacán	C.P.C. JOSÉ REYES PALMA	Colegio de Contadores Públicos de Culiacán, A.C.
Culiacán	C.P.C. MARTÍN E. ALMARAL OSUNA	Colegio de Contadores Públicos de Culiacán, A.C.
Ensenada	C.P.C. MAYRA PLASCENCIA PEÑUÑURI	Colegio de Contadores Públicos de Ensenada, A.C. ENSENADA C.
Ensenada	C.P.C. RENÉ DE LA PAZ VELA	Colegio de Contadores Públicos de Ensenada, A.C. ENSENADA C.
Ensenada	C.P.C. LILIANA SALCEDO CAMARENA	Colegio de Contadores Públicos de Ensenada, A.C. ENSENADA C.
Hermosillo	C.P.C. GUILLERMO WILLIAMS BAUTISTA	Colegio de Contadores Públicos de Sonora, A.C.
Hermosillo	C.P.C. Y M. I. SAÚL LÓPEZ MONTIEL	Colegio de Contadores Públicos de Sonora, A.C.
La Paz	C.P.C. JAVIER ARNAUT CASTRO	Colegio de Contadores Públicos de Baja California Sur, A.C.
Los Cabos	C.P.C. ROBERTO CRISTIAN AGÚNDEZ ACUÑA	Colegio de Contadores Públicos de Baja California Sur, A.C.
Los Mochis	C.P.C. MARCELA MORALES MENDIVIL	Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa, A.C.
Los Mochis	C.P.C. MARÍA DE LOURDES LEYVA GUTIÉRREZ	Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa, A.C.
Los Mochis	C.P.C. OLGA MONTIJO ÁLVAREZ	Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa, A.C.
Los Mochis	C.P.C. J. HUGO LÓPEZ LEAL	Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa, A.C.
Los Mochis	C.P.C. Y L.D. YEDID ZAZUETA VEGA	Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa, A.C.
Los Mochis	C.P.C. CARLOS G. BRECEDA HDZ.	Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa, A.C.
Los Mochis	C.P.C. TRINIDAD GONZÁLEZ PACHECO	Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa, A.C.
Mazatlán	C.P. JOSÉ GPE. CARRILLO INURRIAGA	Instituto Colegio de Contadores Públicos de Sinaloa, A.C.
Mexicali	C.P.C. NORMA A. SOO MICHEL	Colegio de Contadores Públicos de Mexicali, A.C.
Mexicali	C.P.C. ELIZABETH GARCÍA ESPINOZA	Colegio de Contadores Públicos de Mexicali, A.C.
Navojoa	C.P. ROSA ALICIA NAVARRO CALDERÓN	Colegio de Contadores Públicos de la Región del Mayo, A.C.
Navojoa	C.P.C. TERESA R. CAMPOY ZAZUETA	Colegio de Contadores Públicos de la Región del Mayo, A.C.
Navojoa	C.P. ERENDIRA MLADOSICH ESTRADA	Colegio de Contadores Públicos de la Región del Mayo, A.C.
Navojoa	C.P. SULEYKA GPE. RUÍZ SATOW	Colegio de Contadores Públicos de la Región del Mayo, A.C.
Navojoa	C.P.C. DAVID ANAYA CARVAJAL	Colegio de Contadores Públicos de la Región del Mayo, A.C.
Navojoa	C.P. MARICELA GURROLA MEDRANO	Colegio de Contadores Públicos de la Región del Mayo, A.C.
Tijuana	C.P.C. GUADALUPE SOLÍS QUINTERO	Colegio de Contadores Públicos de Baja California, A.C. TIJUANA C.
Tijuana	C.P.C. OLIVER ROMÁN GÓMEZ	Colegio de Contadores Públicos de Baja California, A.C. TIJUANA C.
Tijuana	C.P.C. J. SILVERIO RODRÍGUEZ ARROYO	Colegio de Contadores Públicos de Baja California, A.C. TIJUANA C.
Tijuana	C.P.C. DIDIER GARCÍA MALDONADO	Colegio de Contadores Públicos de Baja California, A.C. TIJUANA C.

# Expresidentes



C.P.C. Y M. I. Saúl López Montiel  
**Periodo: 2002-2004**



C.P.C. Romeo Angulo Gutiérrez  
**Periodo: 2005-2007  
2016-2019**



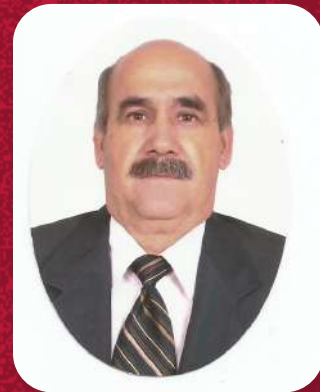
C.P.C. José Hugo López Leal  
**Periodo: 2007-2009**



C.P.C. Norma A. Soo Michel  
**Periodo: 2009-2011**



C.P.C. Y Lic. Juan N. Manjarrez Díaz  
**Periodo: 2011-2014**



C.P.C. David Anaya Carvajal  
**Periodo: 2014-2016**



C.P.C. Mayra Plascencia Peñuñuri  
**Periodo: 2019-2021**



C.P.C. Patricia Solís Ramírez  
**Periodo: 2021-2023**

# Historia de la CROSS Noroeste



C.P.C. PATRICIA SOLÍS  
RAMÍREZ  
Miembro de la CROSS  
Noroeste



La existencia y desarrollo de la Comisión Representativa ante Organismos de la Seguridad Social del Noroeste (CROSS), no sería posible sin hablar de los socios fundadores Saúl López Montiel, Romeo Ángulo Gutiérrez, José Hugo López Montiel, Juan N Manjarrez Díaz, David Anaya entre otros entusiastas participantes.

Fue en el año 2002, cuando Saúl López Montiel de Hermosillo y Romeo Ángulo Gutiérrez convocan a una reunión en el Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C., invitando a colegas de Navojoa, Los Mochis y Ciudad Obregón, para formar una comisión especializada en seguridad social y ahí nace la Cross Noroeste, aprobándose por el comité ejecutivo del Instituto del Noroeste de Contadores Públicos, A.C. (INCP) ocupando la presidencia el Contador Ali Becerra Dessens, la cual se formó tal y como lo establece su reglamento con el siguiente objetivo: el estudio, investigación, difusión, organización de eventos y apoyo a los Colegios afiliados al INCP en el área de seguridad social, asimismo esta comisión tiene también como objetivo el establecer comunicación directa y permanente con las autoridades fiscales para el planteamiento y resolución de problemas y discusión de las diversas disposiciones de seguridad social y fiscales.

Dicha comisión ha tenido desde su formación los siguientes presidentes:

Período	Presidente	Federada del Noroeste
2002-2004	C.P.C. SAÚL LÓPEZ MONTIEL	Colegio de Contadores Públicos de Sonora, A.C.
2005-2007	C.P.C. ROMEO ÁNGULO GUTIÉRREZ	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.
2007-2009	C.P.C. JOSÉ HUGO LÓPEZ LEAL	Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa, A.C.
2009-2011	C.P.C. NORMA SOO MICHEL	Colegio de Contadores Públicos de Mexicali, A.C.
2011-2014	C.P.C. JUAN N MANJARREZ DÍAZ	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.
2014-2016	C.P.C. DAVID ANAYA CARVAJAL	Colegio de Contadores Públicos de la Región del Mayo, A.C.
2016-2019	C.P.C. ROMEO ÁNGULO GUTIÉRREZ	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.
2019-2021	C.P.C. MAYRA PLASENCIA PEÑUÑURI	Colegio de Contadores Públicos de Ensenada, A.C.
2021-2023	C.P.C. PATRICIA SOLÍS RAMÍREZ	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.

Se ha sesionado 75 veces en forma ordinaria y 2 extraordinarias, desde abril del 2020 se ha sesionado en forma virtual, donde se han expuestos alrededor de 160 temas de seguridad social por miembros de la comisión y miembros de la Cross Nacional, de la cual se ha obtenido siempre un apoyo incondicional, de igual manera además de las sesiones se han organizado paneles y foros entre los miembros de la comisión y miembros de la Cross Nacional, las sesiones presenciales se han desarrollado en todos los colegios integrantes del Instituto del Noroeste de Contadores Público., A.C., cabe recalcar que siempre han sido abiertas para los miembros de las federadas, para la comunidad empresarial y estudiantes de la carrera de contador público.

Su principal evento técnico a desarrollar cada año son las Jornadas de Seguridad Social, de las cuales se han desarrollado 17 jornadas en las siguientes fechas y colegios de la región noroeste.

AÑO	Edición	Colegio Anfitrión	Lugar	Temática
2005	Primera	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.	Ciudad Obregón, Sonora	Reformas al IMSS ¿Solución de la problemática o prorrogação de la crisis?
2006	Segunda	Colegio de Contadores Públicos de Sonora, A.C.	Hermosillo, Sonora	La Seguridad Social ¿Todavía es Segura?
2007	Tercera	Colegio de Contadores Públicos de Culiacán, A.C.	Culiacán, Sinaloa	Seguridad Social en el Campo y Las Empresas
2008	Cuarta	Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C.	Ciudad Obregón, Sonora	Pensiones: Decisiones de hoy para el Mañana
2009	Quinta	Colegio de Contadores Públicos de Mexicali, A.C.	Mexicali, Baja California	Prestaciones, Ética y Legalidad
2010	Sexta	Colegio de Contadores Públicos de Sonora, A.C.	Hermosillo, Sonora	Outsourcing: Mitos y Realidades
2011	Séptima	Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa, A.C.	Los Mochis, Sinaloa	Retos y Oportunidades de la Seguridad Social
2012	Octava	Colegio de Contadores Públicos de Baja California, A.C.	Tijuana Baja California	La Seguridad Social "Tiempo de Cambios, Tiempo de Consolidación"
2013	Novena	Colegio de Contadores Públicos de Culiacán, A.C.	Culiacán, Sinaloa	Impacto de la Reforma Laboral, ante la Seguridad Social
2014	Décima	Colegio de Contadores Públicos de la Región del Mayo, A.C.	Navojoa, Sonora	La Seguridad Social para el Resguardo Patrimonial
2015	Undécima	Colegio de Contadores Públicos de Sonora, A.C.	Hermosillo, Sonora	Seguridad Social Derecho fundamental de los Seres Humanos
2016	Duodécima	Colegio de Contadores Públicos de Culiacán, A.C.	Culiacán, Sinaloa	Los Medios Digitales en la Seguridad Social
2017	Décima Tercera	Colegio de Contadores Públicos de Baja California, A.C.	Tijuana Baja California	Nuevos Retos de la Seguridad Social
2018	Décima Cuarta	Colegio de Contadores Públicos de Baja California Sur, A.C.	La Paz, Baja California Sur.	Superando Retos y Tendencias de la Seguridad Social
2019	Décima Quinta	Colegio de Contadores Públicos de Sonora, A.C.	Hermosillo, Sonora	Pensiones la Crisis que se Avecina
2020	Décima Sexta	Colegio de Contadores Públicos de Ensenada, A.C.	Ensenada, Baja California	Hacia una Seguridad Social Sustentable
2021	Décima Séptima	Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa, A.C.	Los Mochis, Sinaloa	la Seguridad Social en México, y su relación con la nueva normalidad

Nos permitimos extender una cordial invitación a la **Décima Octava Jornada de Seguridad Social** organizada por el Colegio de Contadores Públicos de Mexicali, A.C., la cual se llevará a cabo el **27 y 28 de enero del 2022**.

Como comisión hemos cumplido con los objetivos que se tienen trazados y seguiremos trabajando en el fortalecimiento de la Contaduría Pública, y con ello contribuir con nuestros servicios profesionales a las empresas y sociedad en general, siempre en un ámbito ético.

Aprovechamos este espacio para invitar a los socios de los colegios de la región, a integrarse a esta comisión o cualquier otra de las federadas y/o a la región noroeste.

# Las relaciones laborales y la seguridad social



C.P.C. ROMEO ANGULO  
GUTIÉRREZ

Miembro de la Cross  
Noroeste

## ORIGEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DERIVADA DE LAS RELACIONES LABORALES

A finales del siglo XIX se estableció en Alemania el Seguro Social para dar a los trabajadores protección de salud y pensión en caso de incapacidad para laborar, como resultado de un reclamo social de hacer partícipes a los mismos de los beneficios de las rentas empresariales, al ser considerados uno de los factores de la producción.

En el mes de abril del presente año, en nuestro país se llevó a cabo una reforma laboral, de seguridad social y fiscal al esquema de Subcontratación Laboral (Outsourcing), que tuvo como uno de sus objetivos es el de restituir a los trabajadores sus derechos laborales, incluyendo la antigüedad en el trabajo, y los beneficios de la seguridad social. Lo anterior, como consecuencia del abuso que se había presentado en las últimas dos décadas, situación que vulneraba las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias, al limitarles las prestaciones de salud, vivienda, y pensiones.



Dicha reforma, prohibió la Subcontratación laboral, y estableció un mecanismo regulado de manera muy estricta, para permitir la prestación de servicios especializados o la ejecución de obra especializada, condicionando que los servicios que se reciban por parte de las empresas prestadoras (contratista) no formen parte del objeto social, ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria (contratante) de estos, y siempre que la contratista esté registrada en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de la LFT, donde además, la contratante, asume la responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales de la contratista, que deriven de su relación laboral con los trabajadores que proporcione o ponga a disposición en beneficio de dicha contratante.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, podríamos concluir que las relaciones laborales se dividirían en Directa e Indirecta, siendo la primera aquella que se genera entre los trabajadores y la propia empresa contratante, y la segunda, la que deriva de la utilización de los servicios especializados y/o ejecución de obra especializada, que le preste una contratista.

Una vez establecida la relación laboral directa o asumida la obligación de la indirecta, se generan una serie de obligaciones legales para el patrón en materia de seguridad social, iniciando con la inscripción de los trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), con la consecuencia inmediata para el patrón, de asumir una serie de responsabilidades administrativas y de causación de contribuciones, como lo son: las cuotas obrero patronales ante el IMSS y las aportaciones y descuentos para amortización de créditos de los trabajadores ante el INFONAVIT.

## LA RELACIÓN LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), establece en su primer y segundo párrafos, que:

- 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 tiene acceso a la seguridad social y, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Lo anterior, indica el estrecho vínculo de la relación laboral con la seguridad social, sin embargo, adicionalmente es necesario identificar muy bien el tipo de relación laboral que se establece entre el patrón y el trabajador, por las implicaciones que pudiera tener en el cumplimiento de las obligaciones patronales ante el IMSS e Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Por ejemplo, el uso de los diversos tipos de contratos de trabajo que deberán atender al ciclo económico de la empresa, o las regulaciones para ciertas actividades a las que se dedican, etc.

### RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

El artículo 20 de la LFT establece que, se entiende por **relación de trabajo**, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, y **Contrato individual de trabajo**, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, teniendo como conclusión que la prestación de un trabajo y el contrato celebrado, producen los mismos efectos.

De lo anterior, podemos concluir que los elementos que determinan que existe una relación laboral de acuerdo a los artículos 20 y 21 de la LFT, son:

- a. **Sujeto**  
(Servicio Personal).
- b. **Subordinación**  
(Derecho Jurídico de Mando Obligación de Obediencia).
- c. **Dependencia Económica**  
(Pago de Salario: Efectivo, Especie y Servicio).

### TIPOS DE CONTRATACIÓN:

Los tipos de contratos de trabajo que se celebren entre el patrón y el trabajador, estarán determinados por la duración de la relación de trabajo, y de acuerdo a lo que establece el artículo 35 de la LFT, dichas contrataciones serán:

- Para obra, o
- Por tiempo determinado.
- Por temporada, o
- Por tiempo indeterminado, y en su caso podrá estar sujeto:
  - A prueba, o
  - A capacitación inicial.
- A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Es muy importante conocer y saber la aplicación de los contratos de acuerdo a las características de cada relación de trabajo, ya que una errónea utilización de contratos puede derivar en altos costos, sin no se tiene claro las responsabilidades que se generan para el patrón en lo que se refiere al cumplimiento de las obligaciones de seguridad social ante el IMSS e INFONAVIT, además las implicaciones en la parte de la relación laboral.

**CASO PRÁCTICO DE TIPOS DE CONTRATACIÓN:**

Una empresa pesquera que produce sardina enlatada tiene actualmente una revisión de tres años por parte del Departamento de Auditoría a Patrones del IMSS, y han objetado que a los salarios de los trabajadores no se les haya integrado la entrega gratuita de los alimentos y la habitación tal como lo señala la Ley del Seguro Social, en su artículo 32.

La empresa cuenta con trabajadores en barcos a los cuales se les entregan los tres alimentos diarios y habitación (camarotes), y con trabajadores en la planta empacadora y personal administrativo que reciben un alimento en el comedor de la empresa, dicha entrega no tiene cobro alguno para los trabajadores.

Igualmente están liquidando diferencias en el pago de las COP considerando como ausentismos los días que los trabajadores no laboran y por lo tanto no reciben salario, ni prestaciones, ya que la empresa presenta sus bajas correspondientes sin que hubiera mediado un finiquito de obligaciones laborales, reingresándolos una vez que se requieren nuevamente sus servicios. A los trabajadores eventuales se les contrata por un período de 28 días, pero debido a la dinámica de operación, no son requeridos sus servicios diariamente en virtud de que no llegan los barcos de manera regular, por lo que los trabajos de descarga y producción de la planta empacadora se realizan de manera intermitente, situación con los que la empresa justifica su práctica de altas y bajas de los trabajadores durante la temporada de la pesca correspondiente.

**COMENTARIOS AL CASO PRÁCTICO:**

1 La actividad de la empresa es la pesca y enlatado de sardina, para su posterior comercialización, por lo cual se requiere de personal para la pesca, para la planta empacadora y para las labores de comercialización y administrativas.

2 En el caso del personal que participa en la captura de sardina en los barcos, que requiere internarse en altamar por períodos de varios días, la LFT establece en su artículo 204, fracciones I, II y III, que los patrones tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores de buques la habitación y alimentación de manera gratuita.

3 Por lo que se refiere a los trabajadores de la planta empacadora, y de las áreas de comercialización y administrativas, se les otorga un alimento sin costo, lo que de acuerdo con el artículo 32, segundo párrafo de la LSS, se deberá adicionar por cada alimento el 8.33%.

4 Los contratos de tiempo indeterminado por 28 días es una práctica muy añeja de la empresa, que no le ha ocasionado problemas laborales litigiosos con los trabajadores, incluso el sindicato acepta éste tipo de operatividad, de altas y bajas continuas.

5 De acuerdo con el artículo 37 de la LFT, el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

6 De acuerdo con el artículo 39-F de la LFT, las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.



**CONCLUSIONES DEL CASO PRÁCTICO:****a. Aciertos de los auditores del IMSS.**

- La integración al Salario base de Cotización de los trabajadores de la planta empacadora, de comercialización y administrativos del 8.33% de la cuota diaria, por concepto de un alimento que se les entrega sin costo. La no integración se logra cobrando por lo menos el 20% de la UMA, valorar entrega de gratificación especial a los trabajadores, y descontar el cobro (art. 27, fracción V, LSS).
- El cobro de las diferencias por considerar como ausentismos los días no trabajados durante el período de contratación de 28 días, al no quedar evidencia del finiquito de la relación, ni de la recontractación cada vez que reingrese a prestar sus servicios. Lo anterior, se solucionaría cambiando los contratos de tiempo determinado, por el de temporada, y que en éste último no existiría problema con las bajas y altas recurrentes por la intermitencia de las actividades de la empresa, y tal como lo señala el artículo 39-F, segundo párrafo, de la LFT, Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

**b. Inconsistencias de los auditores del IMSS.**

- La pretensión de la integración al salario base de cotización del 25% por alimentación y 25% por habitación sobre la cuota diaria, esto atendiendo lo dispuesto por el artículo 32, Primer párrafo de la LSS, ya que dichos conceptos los consideran como prestaciones entregadas de manera gratuita. Lo anterior, no corresponde la objetividad operativa de la relación de trabajo, ya que el artículo 204, fracciones I, II y III, de la LFT, establece la obligatoriedad para los patrones de entregar habitación y alimentación de manera gratuita a los trabajadores de buques, y atendiendo a lo señalado también, por el artículo 19 de la misma LFT, que establece que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. Por ésta razón son considerados como instrumentos de trabajo, por tener las características de prestaciones vitales, ya que permiten mantener las facultades físicas y mentales para continuar con las labores propias de sus puestos, ya que de otra forma resultaría imposible mantenerse en las condiciones humanas requeridas.

**CONSIDERACIÓN FINAL**

Es de suma importancia, que la formalización de las relaciones de trabajo se soporte con los contratos de trabajo que vayan en concordancia con las actividades a desarrollar y los tiempos requeridos, para lo cual se deben de tomar en cuenta los ciclos económicos y giro de las empresas, para evitar incurrir en errores de alto costo por cobros que no corresponden a los hechos reales de la operación. Es recomendable, establecer un equipo integrado por el abogado laboral y el especialista en seguridad social, para que se solventen los aspectos de la relación laboral y el del costo del cumplimiento de las obligaciones patronales ante el IMSS e INFONAVIT.

# Aspectos de inequidad en el retiro de la mujer en México



C.P.C. DIDIER GARCIA  
MALDONADO  
Miembro de la Cross  
Nacional y Cross Regional del  
Noroeste

La igualdad de género es uno de los 17 objetivos de la agenda 2030 adoptados por la Organización Internacional de las Naciones Unidas (ONU), para efectos de garantizar el desarrollo sostenible del planeta, la igualdad de género más que un objetivo es un principio universal que debemos tener presente en todos los aspectos de nuestra vida, si bien, la Ley del Seguro Social (LSS) ha presentado algunos avances en este rubro, todavía hay muchos aspectos que deben armonizarse para garantizar la equidad entre el hombre y la mujer; por cuestiones de alcance de este artículo, me limitaré a analizar exclusivamente los aspectos de inequidad que enfrenta la mujer en México bajo la cobertura del seguro de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV) al concluir su vida productiva.

Con el fin de reflexionar sobre sus efectos y aportar algunas ideas para combatir las principales causales de inequidad entre el retiro de hombres y mujeres que buscan pensionarse bajo los lineamientos de la LSS vigente, misma que contempla un sistema privado de pensiones de contribución definida; me permití suscribir el presente artículo, donde partiendo de contextualizar el retiro de la mujer en México, se procederá a citar los principales aspectos de inequidad de género presentes en el seguro de RCV, seguidamente señalaré lo que han hecho otros países para combatir este fenómeno y finalmente aportaré mis recomendaciones y conclusiones del tema.



### CONTEXTO DEL RETIRO DE LA MUJER EN MÉXICO.

Según los indicadores estratégicos de ocupación y empleo del primer trimestre de 2021 proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), los datos económicos que se mencionan a continuación, nos servirán para contextualizar la falta de equidad que actualmente enfrenta la mujer en nuestro país y que tienen una repercusión directa en su retiro:

- a. De la población de 15 años o más, el 52.49% son mujeres y el 47.51% restantes son hombres; apreciando que en nuestro país predomina el género femenino.
- b. De la población referida en el inciso anterior, el 39.90% de las mujeres se incorpora a la población ocupada y en hombres el 70.94% pasa a formar parte de este rubro; notando el predominio del género masculino.
- c. Gran parte de la población femenina mayor de 15 años se agrega a la Población Económicamente No Activa (PNEA), ya que desempeñan diversas actividades propias del hogar que no son remuneradas y otras como la maternidad que muchas veces les obliga a suspender sus actividades remuneradas.

Del Informe 2020-2021 que presenta el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión, me permití tomar algunos datos relevantes para efectos del presente análisis, siendo estos los siguientes: las mujeres han aumentado su contribución en el total de trabajadores asegurados en el IMSS de 40.4% (8.2 millones de personas) en diciembre de 2010 a 41.9% (11.6 millones de personas, un incremento incipiente) en diciembre de 2020, en el caso de los hombres asegurados, su participación aumentó de 36.5% a 38.5% en este periodo; en tanto que en el grupo de asegurados no asociados a un empleo, las mujeres destacan como el grupo preponderante, con participación superior al 50%; de enero de 2012 a diciembre de 2020, la brecha salarial entre asegurados hombres y mujeres descendió de 15.7% a 14.2%, en diciembre de 2020, mientras los hombres recibieron un salario promedio de \$428.56 pesos, las mujeres promediaron \$375.24, \$53.32 pesos menos.

Otros datos relevantes dignos de considerar, son los citados por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), donde precisa que solo el 48% de las mujeres ahorran frente a un 55% de los hombres; en tanto que solo el 28% de las mujeres ahorran para su retiro ante un 40% de los hombres; esta situación suele tener vital importancia si consideramos el tipo de sistema de pensiones vigente para los trabajadores afiliados ante el IMSS, donde el monto de la pensión dependerá básicamente del importe de aportaciones que el asegurado (hombre o mujer), pueda realizar durante su vida productiva.

Todos los aspectos mencionados anteriormente inciden de manera negativa en el retiro de la mujer en México y de manera particular en las afiliadas al IMSS, ya que tales situaciones no les permiten sumar semanas para su retiro, acumular aportaciones obrero patronales o realizar aportaciones voluntarias; siendo estos algunos aspectos fundamentales para determinar el derecho a pensión, así como el monto de la misma.

### ASPECTOS DE INEQUIDAD DE GÉNERO PRESENTES EN EL SEGURO DE RETIRO CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ (RCV).

Antes de señalar los aspectos de inequidad entre el hombre y la mujer, presentes en el seguro de RCV de la LSS, quiero precisar por qué hago alusión al concepto de inequidad, si el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos mandata que la mujer y el hombre son iguales ante la ley; no obstante lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y diversos estudiosos del derecho han establecido que el término de "igualdad para efectos constitucionales", debe ser interpretado a partir de dos principios:

- a. Igualdad ante la ley: obliga a que las normas jurídicas sean aplicadas de modo uniforme a todas las personas que se encuentren en una misma situación, salvo cuando consideren que existe una fundamentación y motivación, razonable y suficiente para no hacerlo.
- b. Igualdad en la ley: opera frente a la autoridad materialmente legislativa y tiene como objetivo el control del contenido de la norma jurídica a fin de evitar diferenciaciones legislativas sin justificación, esta doble igualdad es la que se considera como equidad y su contraparte como inequidad.

Una vez precisada la diferencia entre igualdad y equidad, doy paso a señalar su observancia o inobservancia dentro de los requisitos que la LSS vigente establece para el retiro en el ramo de Cesantía en Edad Avanzada, mismo que considera que el asegurado (hombre o mujer) debe cumplir con lo siguiente (artículo 154 LSS):

- Quede privado de trabajo remunerado a partir de los 60 años de edad.
- Tenga reconocidas ante el Instituto, un mínimo de 1,000 cotizaciones semanales (para el 2021 solo se requieren 750, mismas que se incrementaran anualmente en 25 hasta alcanzar en el año 2031 las 1,000 semanas).

Para el caso de retiro por el ramo de Vejez, el artículo 162 de LSS, requiere lo siguiente:

- Asegurado (hombre o mujer) haya cumplido 65 años de edad y
- Tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil cotizaciones semanales.

Como se puede apreciar en los párrafos anteriores, la LSS no hace distinción entre los requisitos que requiere a la mujer y al hombre para su retiro, lo cual da una sensación superficial de que todo está bien, sin embargo, la ley no contempla que el hombre y la mujer no están en igualdad de condiciones para poder lograr los requisitos que la ley requiere.

Otro aspecto de inequidad presente en la LSS que impacta negativamente sobre las aportaciones que la mujer puede acumular para su retiro, consiste en el menoscabo que sufre cuando se incapacita por maternidad (82 días en total, artículo 101 LSS), ya que la trabajadora únicamente recibirá la aportación del 2% de retiro, tal como lo contempla la fracción IV del artículo 31 del ordenamiento legal previamente citado; suspendiendo por este hecho las aportaciones patronales, obreras y gubernamentales de las ramas de Cesantía y Vejez que en total suman un 4.5% de su salario base de cotización; dicho porcentaje de menoscabo patrimonial puede incrementarse dependiendo del rango salarial en el que se ubique la mujer a partir del 01 de enero de 2023, considerando que en esa fecha entrará en vigor las disposiciones transitorias que reforman la fracción II del artículo 168 de la LSS.

Los aspectos previamente citados, más los referidos en el segmento del contexto del retiro de la mujer en México, deben considerarse elementos suficientes de razón o motivos, para fijar requisitos diferenciados en semanas de cotización entre el retiro del hombre y la mujer en la LSS; mientras se mantengan los mismos requisitos para ambos, se estará discriminando a la mujer frente al hombre; ya que si bien, el trato ante la ley es el mismo para ambos, las condiciones en que el hombre y la mujer comparecen ante la ley no es la misma en ambos.

### **MEDIDAS TOMADAS EN OTROS PAÍSES PARA APOYAR EL RETIRO DE LA MUJER.**

De acuerdo con un estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), las medidas que tomaron los países que se listan a continuación contribuyen a fomentar la equidad de género en las jubilaciones y pensiones en el retiro del hombre y la mujer:

**Argentina.-** La Pensión Básica Universal (PBU) se otorga a las mujeres de 60 y más que cuenten con 30 años de cotización y a los hombres se les requiere los 65 y más. Las mujeres que sean madres podrán computar: un año de servicio por cada hijo y/o hija que haya nacido con vida, 2 años por hijo o adoptado siendo menor de edad, 2 años por hijo o hija con discapacidad y 3 años en caso de que haya accedido a una asignación universal por hijo por al menos 12 meses.

**Chile.-** Su sistema de pensiones contempla un nivel de contribución definida, mismo que considera un bono por hijo o hija, en adición a lo anterior, los saldos acumulados en las cuentas individuales de los cónyuges en caso de divorcio o nulidad se dividen.

**España.-** Se establece un complemento a la pensión contributiva para las mujeres que hayan tenido dos o más hijos.

**Francia.-** Contempla una mejora del 5% por cada hijo a cargo menor de 18 años o de 25 años de edad, si es estudiante; de igual forma podrán aplicar otra mejora por haber criado a 3 hijos o más, la cual consiste en el 10% de la pensión sobre la parte de la vida laboral realizada después de 2011.

**Brasil.-** Hasta diciembre de 2016, para retirarse por tiempo de contribución, las aseguradas tendrán que alcanzar 85

puntos y los hombres 95 puntos.

### RECOMENDACIONES.

Con el fin de cumplir con uno de los 17 objetivos de la Agenda de Desarrollo Sustentable adoptada por la ONU, es recomendable modificar los requisitos igualitarios que actualmente contemplan los artículos 154 y 162 de la LSS y en su lugar establecer requisitos que fomenten la equidad entre la mujer y el hombre, dentro de los cambios que se sugieren, destacan los siguientes:

- a. Una menor cantidad de semanas requeridas para la mujer respecto de las que se establecen para el hombre, esto con el fin de resarcirle a la mujer la mayor cantidad de tiempo que le dedica a las actividades no remuneradas durante su vida productiva.
- b. Una aportación no contributiva para la mujer, por cada hijo que haya procreado para efectos de compensar las aportaciones que deja de recibir durante la maternidad, una función exclusiva de la mujer y vital para la preservación de la especie.

Respecto del tema de la edad de retiro considero que hay elementos suficientes de equidad para mantenerla como está, ya que, si bien la mujer tiene una mayor expectativa de vida que el hombre, también la mujer tiene una vida productiva más corta y con interrupciones más pronunciadas; alargar la edad de retiro de la mujer puede ocasionar la pérdida del derecho a obtener una pensión por aspectos de vigencia; ya que es muy complicado para las personas mayores de 50 años conseguir empleo formal.

Mientras no se corrijan los aspectos de equidad que contempla el seguro de RCV, para todas aquellas mujeres que empezaron a cotizar a partir del 01 de julio de 1997, se recomienda que traten de mantenerse cotizando la mayor cantidad de tiempo que puedan durante su vida productiva, una buena alternativa puede ser la modalidad 40; para aquellas que desempeñan actividades al servicio del hogar se sugiere la modalidad 34, en tanto que las que se desempeñan como trabajadoras independientes pueden contemplar la modalidad 44.

### CONCLUSIONES.

*Sin duda el hecho que refiere la AMAFORE en 2017, que solo un 8.7% de las mujeres de 60 años o más se encuentran pensionadas o jubiladas frente a un 25% de los hombres que pueden alcanzar dichas prestaciones, es un aspecto que debe llevarnos a reflexionar sobre lo importante y urgente que son las adecuaciones que requiere no únicamente la LSS, si no todas las disposiciones legales que regulan la seguridad social en nuestro país; para efectos de mejorar las condiciones de equidad en el retiro de la mujer en México.*

*Si a lo anterior le agregamos que a partir de julio de 1997 se estableció en nuestro país un sistema privado de retiro de contribución definida, mismo que incrementó de manera significativa las semanas de cotización requeridas para pensionarse y en el cual, el ahorro se vuelve un aspecto muy importante para definir el monto de la pensión a recibir, todas estas situaciones agravarían las condiciones de inequidad que existen en nuestro país para el retiro de la mujer.*

*Considero que si se continúa dando un trato igual para el hombre y la mujer (en sentido literal), esta última continuará recibiendo un trato discriminatorio, por lo tanto, desde mi punto de vista; las mujeres no deben luchar por un trato de igualdad frente a los hombres, debido a que no compiten bajo las mismas condiciones, por tal motivo lo que deben de buscar es un trato equitativo para su retiro, que les permita subsanar las condiciones de disparidad que enfrentan durante su vida productiva.*

*Para finalizar quiero parafrasear a un gran cantautor mexicano y decir: "mujeres oh mujeres tan divinas, no queda otro camino que cuidarlas" y que mejor manera de hacerlo, que aprovechando este espacio para promover las adecuaciones correspondientes a nuestras normas vigentes en materia de seguridad social.*



# Subcontratación laboral

## ANÁLISIS Y COMENTARIOS A LOS ARTICULOS 12 Y 13 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**E**l Decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo entre otras, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el pasado 23 de abril del año en curso, viene a limitar las operaciones de aquellas empresas que subcontratan personal y se ponen a disposición de otra en su beneficio.

Con la reforma a los artículos 12 y 13 de la Ley Federal el Trabajo, se establece:

**Artículo 12.-** Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física y moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

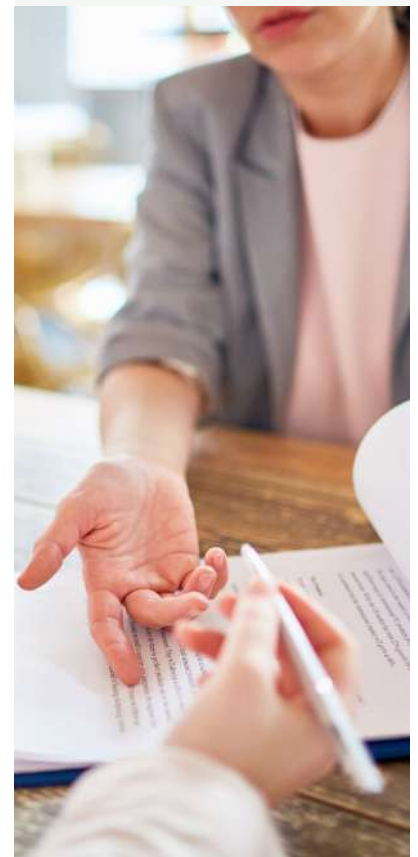
El artículo citado, reformado proviene de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de La Federación el 30 de abril de 1980, con vigencia a partir del 1 de mayo de 1980 y que a la letra indicaba:

**Artículo 12.-** Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Lo anterior, daba lugar a que empresas subcontrataran personal, incluso en forma total es decir el personal que trabajaba en las labores propias del giro de la entidad contratante, lo que dio lugar a que se ofertaran dichos servicios, bajo ese esquema de subcontratación con premisas que en algunos casos afectaban los derechos laborales de los trabajadores. La forma en que se promovían las outsourcing o prestadoras de servicios, era que se garantizaba un ahorro, que podía ir hasta un 40%, lo que sin duda se lesiona a la clase trabajadora por la disminución del salario base de cotización y con ello reducían al trabajador sus prestaciones laborales por concepto de pensiones por invalidez, cesantía en edad avanzada, vejez, vida y en el ramo de accidentes de trabajo, y en otras como la participación de los trabajadores en las utilidades (PTU), generada por la empresa contratante de los servicios de subcontratación de personal, derechos en acceso a créditos en Fonacot y otros.



C.P.C. Y LIC JUAN N.  
MANJARREZ DIAZ  
Miembro de la CROSS  
Noroeste



El libro del Maestro Carlos de Buen Unna, Ley Federal del Trabajo (Análisis y comentarios), edición 1999, hace un comentario en referencia al artículo 12 de la LFT de 1980, siendo el siguiente:

*“Una de las formas más comunes para tratar de evadir las responsabilidades patronales es la de colocar a un tercero, generalmente insolvente, en el lugar del verdadero patrón. Este artículo da el nombre de “intermediario” a esa tercera persona, aunque la definición es mala y se presta a confusiones. El uso de intermediarios responde en realidad a una simulación para ocultar la verdadera relación laboral”.*

Con la reforma del 23 de abril pasado, se pretende eliminar esa práctica, que cada vez era más generalizada, algunos por los “ahorros” que se tenían, como se explicó, y que sin duda en perjuicio de la clase trabajadora. Ahora bien, otros empresarios formaron insourcing, no para afectar los derechos laborales, sino para segmentar en una empresa al recurso humano, bajo procesos eficientes con normas de calidad, llevando mejores controles y optimizando su administración, y algunos retribuían bajo esquemas acordados con los trabajadores, de derechos que se minimizaban, como es el caso de la participación de los trabajadores en las utilidades.

En referencia al artículo 13 reformado de la Ley Federal del Trabajo con vigencia a partir del 24 de abril de 2021, se establece.:

**Artículo 13.- Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.**

**Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.**

El artículo anterior, reforma al artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de La Federación el 30 de abril de 1980, que establecía;

**Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.**

Este artículo limitaba a la subcontratación de personal cuando el intermediario o subcontratista no contaba con elementos propios suficientes para cumplir con los servicios subcontratados, para hacerle frente a las obligaciones con sus trabajadores, fiscales y de seguridad social.

*Para ello el Maestro Carlos de Buen Unna, en su libro citado, describió como comentario al artículo 13 lo siguiente: El interés del legislador al tratar de los intermediarios, no es otro que el de proteger a los trabajadores en contra de la simulación a que nos referimos al comentar el artículo 12. El objetivo es doble; por un lado, evitar una posible insolvencia del patrón ficticio que impida a los trabajadores cobrar sus créditos y, por el otro, evitar que se viole el principio de igualdad de condiciones de trabajo (artículos 56) a través de la división artificial del centro de trabajo. Por ello se prevé que si quien contrata o interviene en la contratación de uno o más trabajadores para que presten servicios a otro. Cuenta con sus propios recursos económicos para hacer frente a las responsabilidades patronales, no debe ser considerada como un intermediario sino como el verdadero patrón, puesto que en tal caso los derechos de los trabajadores están debidamente respaldados. Se busca así encontrar el patrimonio que al tiempo que se beneficia con los servicios de los trabajadores, debe garantizar el cumplimiento de sus derechos.*

Con la reforma al artículo 13 mencionado, se limita la subcontratación de personal o intermediación, así se cuente con los elementos propios de parte del subcontratista de servicios de personal, ya que únicamente se permite la subcontratación de personal en servicios especializados, siendo estos cuando no formen parte del objeto social de la contratante o beneficiaria de los servicios de personal. Al mencionar servicios especializados, estos se regulan por los artículos 14 y 15 de la LFT, indicando el primero, que deberán formalizarse por escrito describiendo el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, y el número estimado de trabajadores a subcontratar derivado del contrato citado.



El artículo 15 de LFT, establece que las personas físicas y morales que se dediquen a servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), y que para obtener el mismo deberán estar al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social, lo cual se deberá acreditar, y deberá ser renovado cada tres años.

Asimismo, se establece que, una vez obtenido el registro correspondiente, este se deberá renovar cada tres años, y cumplir con las disposiciones de carácter general que expidió la STPS, el pasado 24 de mayo de 2021 en el DOF. La STPS, tiene la facultad de negar o cancelar el registro de las personas físicas o morales que no cumplen con las con los requisitos establecidos en la LFT.

### **CONCLUSIONES:**

La reforma a los artículos mencionados, son un inicio de poner un alto al abuso que algunas empresas llevaron a cabo con la subcontratación del personal, en las que se lesionó al personal en sus prestaciones laborales, y es de llamar la atención, que para llegar a una reforma que prohíba la subcontratación laboral, como se venía presentando, tuvieron que pasar más de treinta años, lo que afectó como se mencionó a la parte trabajadora, y a las instituciones de seguridad social, de vivienda, y otras tributarias.

Analizando el acuerdo del 24 de mayo de 2021, en el que se dan a conocer disposiciones para el registro de subcontratistas que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas, es de esperarse que se van a presentar casos en los cuales haya ambivalencia, en determinar si forman parte del objeto social de la empresa contratante por interpretaciones que se van a presentar, o si son de naturaleza civil o mercantil. Pese a ello, es un buen paso el que se ha dado con la reforma a los artículos que nos ocupa.

# Aspectos relevantes en materia de INFONAVIT

**H**ablar del Infonavit en estos tiempos, es hablar de una Institución que en mi opinión se ha adaptado mucho mejor a la época, que otras entidades sobre todo del tipo fiscal. Desde aquel momento en que se decidió no seguir compitiendo contra el Instituto Mexicano del Seguro Social en ser el que más fiscalizaba, que emitía mas reglas para definir bases de aportación y de que era más eficiente en cobrar las aportaciones mediante su fiscalización o acciones de cobranza, como que se centralizo en su objetivo, y le dejo todas esas cosas, si bien cierto, importantes y necesarias para un ente fiscal, y se enfocó en ser un mejor organismo, en servir un poco más a los patrones y apoyar más a los trabajadores en la consecución de créditos para obtener la deseada casa.

Quiero dejar bien claro que, si bien se han mejorado mucho las cosas en los últimos años, no quiere decir con ello que todo esta muy bien. Existen aún la necesidad de otorgar más créditos a los trabajadores y con ello subir el índice de trabajadores que tienen una vivienda en México, mejorar la calidad de las mismas, su tamaño y precio que si bien el Infonavit no construye ni vende, si tiene que ver y mucho con estos aspectos. Otros aspectos a mejorar son los siguientes:

- a. Mejorar la tasa de interés que se cobra por los créditos otorgados. Muchos funcionarios, sobre todo de la propia institución dirán que no es cierto, pero solo basta comparar las tasas nominales contra las ofrecidas por instituciones bancarias y vemos que es cierto, además, que mas hecho contundente queremos si vemos el estado de cuenta de cualquier trabajador con el INFONAVIT y constataremos el eterno saldo que “nunca baja”, pareciendo una máxima en nuestro país que apenas muriendo el trabajador se acaba la deuda (y a veces ni así, yo diría). Ya basta de simular en ser el mejor ofercedor de créditos, esta institución debe ser la mejor ofercedora de créditos de vivienda para los trabajadores.
- b. El servicio que se otorga a los patrones en la aclaración de requerimientos. El patrón es como su nombre lo debe indicar, quien manda, situación que muchas veces se olvida entre el personal que atiende y ante quien se expone la situación por la que procede o no tales requerimientos, tal parece que los patrones son ellos y los demás son los que deben obedecer y pagar, solamente.



C.P.C. Y M. I. SAUL LÓPEZ  
MONTIEL





- c. Los procesos de fiscalización de aportaciones y/o amortizaciones no realizadas por patrones omisos. Aunque como contador debería pensar que es mejor que esta institución no haga un trabajo eficiente de fiscalización, porque así no molestamos a los patrones, no lo es así. Soy parte de ese pequeño grupo que pensamos que si un patrón no paga bien lo que le corresponde, ya sea integrando correctamente el salario base de aportación, enterando las cuotas que correspondas, y en su caso reteniendo y enterando las amortizaciones de créditos de sus trabajadores, ello ocasiona un problema para sus trabajadores, ya que dejan de generar su saldo en su cuenta de vivienda, o lo hacen en cantidad menor a la real, y además cuando hay créditos, en la disminución de tal crédito en términos nominales y reales. El INFONAVIT en los últimos años se ha vuelto rehén de sus propias políticas de contratación y en la asignación “media rara”, por no decir otra cosa, en la subcontratación de tales servicios con proveedores externos, cuando así lo decide hacerlo, cosa que tampoco ha decidido hacer en forma general en todo el país. Hace algunos años, me toco ser parte de esa fuerza de trabajo, profesional y de calidad, que, utilizando la gran red de la contaduría pública, se logró consolidar. Lástima que se hecho en saco roto tal esfuerzo.
- d. La figura del dictamen de contador públicos. Desde hace ya varios años que todos aquellos contadores públicos que hemos participado en la elaboración de dictámenes sobre el cumplimiento de los patrones en la ley del Infonavit y sus Reglamentos, estamos esperando que se ofrezcan más facilidades a quienes deseen ser revisados, facilidades en multas, recargos, actualizaciones y facilidades para realizar el pago. Estamos bien ciertos que no es dinero del propio Infonavit y por tanto el dar disminuciones en recargos y actualizaciones perjudica al saldo de la cuenta del trabajador, eso ya no lo ha dicho muchas veces y lo sabemos, pero, lo que ellos no han entendido es que el pagar mal o menos por parte del patrón, perjudica más. Tampoco en este recuento voy a comentar el hecho de que el portal donde accedemos a presentar el dictamen, ha ido en retroceso en comparación con el Sideimss, su portal competencia o afín. Aunque ya lo dije.

En los últimos días, la gran mayoría de los contadores fiscalistas, han estado ensimismados en la grande reforma relacionada con el control, ahora si según esto, contra el outsourcing denominado abusivo. No voy abundar en todas las reglas que se han emitido por parte de la Secretaria de Hacienda SHCP, IMSS, Infonavit y Secretaria del Trabajo por ser sumamente amplias, y que en mi opinión una vez dicen una cosa y al rato la cambian, además de parecer que no hay coordinación entre ellas mismas (las instituciones) y que parecieran estar hechas más que para regular, en cómo mantenernos en suspenso por las nuevas ocurrencias a declarar.

# ¿Qué es la pensión de viudez?



C.P.C. DAVID ANAYA  
CARVAJAL  
Miembro De La Cross  
Regional Del Noroeste.

Cuando se habla de la ley del seguro social, relacionamos a una institución que surge en 1943, “**instituto mexicano del seguro social**” actualmente la ley del seguro social, cuenta con dos regímenes el obligatorio y el voluntario, dentro del régimen obligatorio este comprende los seguros de:

1. **RIESGOS DE TRABAJO**
2. **ENFERMEDAD Y MATERNIDAD**
3. **INVALIDEZ Y VIDA.**
4. **RETIRO, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ, Y**
5. **GUARDERÍAS Y PRESTACIONES SOCIALES**

por lo tanto los sujetos del aseguramiento del régimen obligatorio son aquellas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la ley federal de trabajo, presten en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando este, en virtud de alguna les especial, este exento del pago de contribuciones,

además, los socios de sociedades cooperativas y las personas que determine el ejecutivo federal a través del decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta ley y los reglamentos correspondientes

dentro del seguro de riesgo de trabajo. Esta rama ampara aquellos originados por riesgos de trabajo o enfermedad de trabajo, por lo que estos riesgos de trabajo pueden producir.

- **INCAPACIDAD TEMPORAL**
- **INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL**
- **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL**
- **LA MUERTE.**

De las prestaciones del seguro de muerte, nos indica que cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el instituto otorgara a sus beneficiarios conforme a lo dispuesto en la sección tercera que se refiere al ramo de vida las siguientes prestaciones.



- 1.- Pensión de viudez
- 2.- Pensión de orfandad
- 3.- Pensión de ascendientes
- 4.- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule.
- 5.- Asistencia médica.

### LOS REQUISITOS PARA PODER TENER DERECHO A LA PENSIÓN DE VIUDEZ ES QUE:

1.-El asegurado al fallecer hubiese tenido reconocidas el pago al instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales o bien se encuentre disfrutando de una pensión de invalidez y que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo

### ¿QUIÉN TIENE DERECHO A LA PENSIÓN DE VIUDEZ?

tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquel, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

### ¿BUENO Y CUANTO RECIBIRÁ LA VIUDA?

de acuerdo a la ley del seguro social en su artículo 131 nos dice que la pensión de viudez será igual al noventa por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado en caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto.

Así mismo no se tendrá derecho a la pensión de viudez cuando.

- 1.- La muerte del asegurado sucediera antes de cumplir seis meses de matrimonio.
- 2.- Cuando hubiera contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido este los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace y

3.- Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

*Las limitaciones antes descritas no regirán cuando al morir el asegurado o pensionado la viuda compruebe haber tenido hijos con él.*

### ¿CUANDO INICIA LA PENSIÓN POR VIUDEZ?

El derecho a la pensión de viudez comenzara desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesara con la muerte del beneficiario o cuando la viuda, viudo, concubina contrajeran matrimonio o entraran en concubinato. El disfrute de esta pensión no se suspenderá porque aquellos desempeñen un trabajo remunerado.

La viuda, viudo, concubina o concubinario pensionados que contraigan matrimonio, recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban.

### OTRO DERECHO DE LOS HIJOS ES EL DE ORFANDAD

tendrán el derecho a recibir la pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de 16 años, o hasta los 25 años siempre y cuando se encuentren estudiando, cuando muera el padre o la madre y alguno de estos hubiera tenido el carácter de asegurado, y acreditar tener ante el instituto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionado por invalidez.

La pensión del huérfano de padre o madre será igual al 20% de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer, si falleciera posteriormente el padre o la madre, la pensión se incrementará al 30% a partir del fallecimiento del ascendiente, al terminar el derecho de orfandad este recibirá un finiquito de tres mensualidades de su pensión.



# Programa piloto para incorporar al régimen obligatorio del seguro social a personas trabajadores independiente



C.P.C. ROBERTO CRISTIAN  
AGUDEZ ACUÑA  
Miembro De La Cross  
Regional Del Noroeste. Y  
Nacional

Como una forma de atender un área de oportunidad y una necesidad imperativa de justicia de derecho social y de seguridad social para las personas que se encuentran en el sector independiente, el 26 de agosto de 2020, el Consejo Técnico del IMSS emitió el acuerdo número ACDO.AS2.HCT.260820/216.P.DIR, mediante el cual se aprobaron las reglas para la prueba piloto del esquema simplificado para la incorporación voluntaria al régimen obligatorio del Seguro Social de personas trabajadores independientes, sin embargo, dicho acuerdo fue publicado en el Diario oficial de la Federación hasta el día 13 de enero del año 2021, el cual viene a representar el acceso a mayores beneficios que los esquemas actuales, del cual no nos enfocaremos en el presente artículo y que ha presentado diversas críticas por las limitaciones y los requisitos para su acceso.

En dicho acuerdo, el Instituto Mexicano del Seguro Social da a conocer que formaran parte de este programa, los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, a los que se refiere el artículo 13, fracción I de la Ley del Seguro Social.



## COBERTURA DEL ESQUEMA

Los seguros que se encuentran cubiertos en este esquema simplificado de incorporación voluntaria al régimen obligatorio del Seguro Social de personas trabajadoras independientes son las siguientes:

- Enfermedades y Maternidad.
- Riesgos de Trabajo.
- Invalidez y Vida.
- Retiro.
- Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- Guarderías y Prestaciones Sociales.

De igual forma, establece que no se proporcionarán las prestaciones en especie, al asegurado o sus beneficiarios, durante los tiempos y por los padecimientos y tratamientos siguientes:

- I. Seis meses: Tumoración benigna de mama.
- II. Diez meses: Parto.
- III. Un año:
  - a. Litotripcia.
  - b. Cirugía de padecimientos ginecológicos, excepto neoplasias malignas de útero, ovarios y piso perineal.
  - c. Cirugía de insuficiencia venosa y várices.
  - d. Cirugía de senos paranasales y nariz.
  - e. Cirugía de varicocele.
  - f. Hemorroidectomía y cirugía de fístulas rectales y prolapso de recto.
  - g. Amigdalectomía y adenoidectomía.
  - h. Cirugía de hernias, excepto hernia de disco intervertebral.
  - i. Cirugía de hallux valgus.
  - j. Cirugía de estrabismo
- IV. Dos años: Cirugía ortopédica.

Los tiempos antes comentados, serán computados a partir de la fecha en que el asegurado y sus beneficiarios queden inscritos ante el Instituto, posteriormente a este tiempo, se podrán hacer uso de dichas prestaciones en especie.

Al estar incorporadas al régimen obligatorio conforme a este esquema piloto, las personas trabajadoras independientes, disfrutarán, entre otros beneficios establecidos en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, con los siguientes:

- Servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, atención obstétrica y ayuda de lactancia.
- Subsidios por incapacidades por enfermedad general, maternidad y por riesgo de trabajo.
- Pensión por invalidez y vida, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.
- Prestaciones sociales dentro de las que se encuentran velatorios y guarderías.

Asimismo, al estar incorporados en este programa, serán beneficiarios no solo el asegurado, si no también, el cónyuge o concubina (rio), los hijos, el padre y madre, en los términos establecidos en la ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

## AFILIACIÓN AL ESQUEMA SIMPLIFICADO

Es importante destacar, que la incorporación de las personas trabajadoras independientes a la prueba piloto de esquema simplificado para la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social, será en forma voluntaria, para lo cual, deberán tramitar por medio del portal de internet o directamente ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, el número de seguridad social con el cual cotizarán en el régimen obligatorio.

Para los efectos de esta prueba piloto, se considera como un aspecto novedoso, que **la recepción del pago** de las cuotas obrero patronales se considerará como la presentación del aviso o movimiento afiliatorio de alta.

### OBTENCIÓN DEL FORMATO DE PAGO DE CUOTAS OBRERO PATRONALES.

Las personas independientes que desean incorporarse al Régimen Obligatorio del Seguro Social en el amparo de esta prueba piloto, deberán obtener el formato de pago ante Instituto Mexicano del Seguro Social en el sitio web:

<http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-independientes> o directamente ante la subdelegación que corresponda al domicilio de la persona trabajadora independiente, para lo cual, deberán presentar la siguiente información (algunos de manera opcional):

- **Clave Unica de Registro Poblacional -CURP-**  
(Dato requerido).
- **Registro Federal de Contribuyentes - RFC -**  
(Dato requerido).
- **Número de Seguridad Social**  
(Dato requerido).
- **Correo electrónico**  
(Dato requerido).
- **Captcha**  
(Dato requerido).
- **Código Postal**  
(Dato requerido).
- **Estado**  
(Llenado automático por el sistema).
- **Municipio o Alcaldía**  
(Llenado automático por el sistema).
- **Colonia**  
(Dato requerido).
- **Calle**  
(Dato requerido).
- **Número Exterio**  
(Dato requerido).
- **Número Interior**  
(Dato opcional).
- **Subdelegación**  
(Dato requerido).
- **Teléfono**  
(Dato opcional).
- **División económica, Grupo y Fracción**  
(Dato requerido).

Esta información deberá ser conforme al catalogo de actividades establecido en el artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

- **Ingreso real que corresponda a su actividad**  
(Dato requerido).

Este monto no podrá ser menor al establecido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) en la Tabla de Salarios Mínimos Generales y Profesionales por Áreas Geográficas al domicilio de la persona trabajadora independiente, ni podrá exceder del monto equivalente a veinticinco Unidades de Medida de Actualización (UMA).

De no encontrarse definida la actividad que realice la persona trabajadora independiente en dicha tabla, se podrá marcar el que sea similar o bien el monto que resulte de dividir los ingresos mensuales entre los días del mes por el cual se va a realizar la afiliación.

Es interesante mencionar, que el esquema simplificado para la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social para las personas independientes, establece que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), podrá ejercer sus facultades de comprobación para verificar que los ingresos reportados al Instituto corresponden con los ingresos reales informados al Servicio de Administración Tributaria (SAT).



### CÁLCULO DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES.

De conformidad con el acuerdo del Consejo Técnico emitido por el IMSS, el cálculo de las cuotas obrero patronales se deben realizar conforme a lo siguiente:

- El importe de las cuotas obrero patronales correspondientes a los seguros de Enfermedades y Maternidad; de Riesgos de Trabajo; de Invalidez y Vida; de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como de Guarderías y Prestaciones Sociales, se determinará conforme a lo establecido en la Ley del Seguro Social.
- Las cuotas obrero patronales correspondientes al Seguro de Riesgos de Trabajo se calcularán de conformidad con la división, grupo y fracción que corresponda a la actividad de la persona trabajadora independiente, de acuerdo con el catálogo establecido en el artículo 196 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización y correlacionado con el artículo 73 de la Ley del Seguro Social.

Debido a lo anterior, dicha determinación podemos ejemplarla de la siguiente manera:

Determinación de Cuotas IMSS, RCV e INFONAVIT											
ACTIVIDAD SERVICIOS PROFESIONALES: DIVISION 8, GRUPO 84, FRACCION 841, CLASE I Periodo de pago: Mes 31 días. SALARIO DIARIO \$542.15											
CONCEPTO	EMFERMEDAD Y MATERNIDAD				INVALIDEZ Y VIDA	RIESGOS DE TRABAJO	GUADERIAS Y PRESTACION SOCIAL	SUBTOTAL	RETIRO	CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ	TOTAL
	CUOTA FIJA	EXCEDENTE DE 3 SALARIOS MINIMOS	PRESTACIONES EN DINERO	GASTOS MEDICOS PENSIONADOS							
BASE	\$2,778.22	\$8,471.99	\$16,806.65	\$16,806.65	\$16,806.65	\$16,806.65	\$16,806.65	\$16,806.65	\$16,806.65	\$16,806.65	
PORCENTAJES APLICABLES A LA BASE DE COTIZACION	20.40%	1.50%	0.95%	1.4250%	2.3750%	0.54355%	1%	28.1936%	2.0000%	4.2750%	
<b>IMPORTE CUOTAS OBRERO PATRONALES</b>	<b>566.76</b>	<b>127.08</b>	<b>159.66</b>	<b>239.49</b>	<b>399.16</b>	<b>91.35</b>	<b>168.07</b>	<b>1,751.57</b>	<b>336.13</b>	<b>718.48</b>	<b>2,806.18</b>
% APLIC. CUOTA PATRONAL	20.40%	1.10%	0.70%	1.05%	1.75%	0.54%	1%		2.00%	3.15%	5%
CUOTA PATRONAL	566.76	93.19	117.65	176.47	294.12	91.35	168.07	1,507.60	336.13	529.41	2,373.14
% APLIC. CUOTA OBRERA		0.40%	0.25%	0.38%	0.63%					1.125%	
CUOTA OBRERA	0.00	33.89	42.02	63.02	105.04	0.00	0.00	243.97	0.00	189.07	433.04
<b>CUOTAS OBRERO-PATRON.</b>	<b>\$566.76</b>	<b>\$127.08</b>	<b>\$159.66</b>	<b>\$239.49</b>	<b>\$399.16</b>	<b>\$91.35</b>	<b>\$168.07</b>	<b>\$1,751.57</b>	<b>\$336.13</b>	<b>\$718.48</b>	<b>\$2,806.18</b>

### FORMA DE REALIZAR EL PAGO.

El IMSS está otorgando tres formas de realizar pago de las cuotas obrero patronal:

1. Mediante pago por transferencia electrónica utilizando la línea de captura del formato de pago.
2. Directamente en los bancos autorizados utilizando la línea de captura del formato de pago.
3. Por medio de SPEI, donde deberas efectuar el pago a nombre del Instituto Mexicano del Seguro Social, la cuenta bancaria 00106867278 y la CLABE interbancaria 044180001068672782, así mismo, capturar en la referencia o concepto de pago tu número de Seguridad Social. Una vez que se realice el pago, se deberá enviar el comprobante de pago al correo electrónico: [coordinación.afl@imss.gob.mx](mailto:coordinación.afl@imss.gob.mx)

### **PLAZO PARA REALIZAR EL PAGO DE CUOTAS OBRERO PATRONAL.**

El pago de las cuotas obrero patronales se realiza por mes adelantado y se cuenta hasta el día 20 del mes calendario para realizar el pago de las cuotas obrero patronales del mes, a efecto de iniciar la cobertura de los seguros a partir del primer día calendario del mes inmediato siguiente al pago. En caso de que el día 20 del mes calendario sea día inhábil, la fecha límite de pago será el primer día hábil inmediato posterior.

### **PERSONAS TRABAJADORAS INDEPENDIENTES INSCRITAS PREVIAMENTE.**

Un aspecto importante que queremos destacar, es que, las personas trabajadoras independientes incorporadas con anterioridad a la entrada en vigor de la prueba piloto, permanecerán inscritas en la misma modalidad hasta el término de la cobertura respectiva.

### **VIGENCIA DE LA PRUEBA PILOTO.**

El Instituto Mexicano del Seguro Social, elaborará un informe sobre el resultado de la prueba piloto tras seis meses de su implementación, con lo cual se evaluará la aceptación y la continuidad del programa.

### **ASPECTOS NO CONSIDERADOS EN EL PROGRAMA PILOTO.**

La interpretación, sobre todos los aspectos no considerados en las Reglas establecidas en el programa piloto para incorporar al régimen obligado a las personas trabajadoras independientes, se sujetarán a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social y en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

### **CONCLUSIONES.**

*Se debe estar atento de realizar el pago mensual correspondiente en los términos establecidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que como comentamos anteriormente, la recepción del pago de las cuotas obrero patronales se considerará como la presentación del aviso o movimiento afiliatorio de alta de la persona trabajadora independiente y en caso de dicha omisión, no tendrá acceso a los beneficios ya comentados.*

*Es importante destacar, que para los interesados en acceder a este esquema simplificado, representa también, cuidar su situación fiscal respecto a los ingresos que se declaran ante el Sistema de Administración Tributaria a fin de evitar, multas y sanciones incumplimiento de obligaciones fiscales. Como puede apreciarse, los beneficios contenidos en este simplificado para la incorporación voluntaria al régimen obligatorio del Seguro Social de personas trabajadoras independientes, representa la posibilidad de contar con las coberturas completas de Seguridad Social para este tipo de trabajadores, incluyendo el pago de subsidios por incapacidades por enfermedad general y riesgo de trabajo, así como, acceso a pensiones por Invalidez, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, ya que en las condiciones que se permitían anteriormente se tenían beneficios limitados y con mayor cumplimiento de requisitos para tener acceso los mismos.*



# La sustitución patronal en materia de Seguridad Social



Es indiscutible el hecho de que era necesaria una reforma en materia de subcontratación laboral, las prácticas indebidas con estos esquemas, generó una deuda con los trabajadores al comprometer sus prestaciones actuales y futuras.

Es de reconocerse además que para efectos de competitividad las empresas y algunas entidades públicas requieren de servicios hoy llamados especializados; por lo que las reglas del juego cambian y estamos precisamente, en el proceso de conocimiento, autorización y adaptación de la mencionada Reforma al Outsourcing.

A partir de la publicación del Decreto en el Diario Oficial de la Federación el pasado 23 de abril de 2021, se han llevado a cabo diferentes acciones para la implementación de la Sustitución Patronal, misma que venció el plazo el 23 de julio de 2021, fecha en la que por medio de un Acuerdo del Consejo Técnico prorroga el plazo para el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social.

El cambio más relevante fue la dispensa que se concede de no transferir todos los activos de la empresa sustituida a la sustituta; requisito que establece el Artículo 290 de la Ley del Seguro Social, que refiere en qué situaciones se entiende que existe la sustitución patronal. Al respecto, el Artículo Cuarto Transitorio del Decreto de Marras, menciona: *... tratándose de empresas que operan bajo un régimen de subcontratación, no será requisito la transmisión de bienes objeto de la empresa o establecimiento durante el plazo de 90 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.* Término que se cumplió el pasado 23 de julio del presente año.



C.P.C. NORMA A. SOO  
MICHEL  
Expresidente de la CROSS  
Regional Noroeste

### PRÓRROGA DEL DECRETO PARA CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Si bien es cierto en esa misma fecha el H. Consejo Consultivo del Instituto Mexicano del Seguro Social emite una prórroga para el cumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social, hace referencia a los Artículos Quinto, Sexto y Séptimo Transitorios del Decreto inicial, por lo que en estricto apego a la disposición, no se modifica el Artículo Cuarto Transitorio, mismo que elimina el requisito de la transmisión de los activos. Se deberá dar puntual seguimiento al criterio de las autoridades del Seguro Social y a la publicación de una actualización al Decreto.

Ahora bien, para dar cumplimiento cabal a las relaciones laborales de hoy en día, debemos atender la reforma del Artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, que establece la prohibición de la subcontratación de personal, por lo que las empresas que operaban bajo esos esquemas, ya deben de estar en el período de regularización, eliminando la subcontratación, salvo que se trate de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas.

### PROCEDIMIENTO PARA LA SUSTITUCIÓN PATRONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

El Instituto Mexicano del Seguro Social, tuvo a bien implementar un Procedimiento simplificado para comunicar al Instituto la sustitución patronal, en términos del Artículo Séptimo Transitorio del Decreto, mismo que tiene vigencia por 90 días naturales siguientes a la entrada en vigor del Decreto.

#### Requisitos:

1. Contar con e-firma emitida por el SAT
2. Contar con un Registro Patronal. A donde se migrarán los trabajadores
3. Hacerlo de forma digital o de manera presencial en la Subdelegaciones
4. Tener el documento en el cual se les comunica que se les reconocen la antigüedad y los derechos laborales a los trabajadores
5. Aviso de Inscripción Patronal o de Modificación al Registro (AFIL-01)
6. Si se cuenta con Convenio de Subrogación de Servicios Médicos con reversión de Cuotas, acompañarlo.
7. Determinar la Clase, Fracción y Prima del Seguro de Riesgos de Trabajo.

Cuando el trámite se hace de forma presencial, se presenta además, copia del RFC del Patrón, el documento notarial en donde se acredite la personalidad del representante legal, y es conveniente el Acta Constitutiva, CURP del Patrón Persona Física o del Representante Legal y por supuesto sus identificaciones oficiales.

### SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

En el tema del seguro de riesgos de trabajo se pudieran presentar diversas situaciones, como lo es la migración del total de los empleados; asumiendo que la empresa en donde se encontraban los trabajadores está bien clasificada, la empresa que absorbe a los trabajadores, considerará la prima que tenía la empresa sustituida, caso contrario, deberá auto clasificarse con la prima media de la clase en donde se ubiquen las actividades más riesgosas para los trabajadores.

Si la empresa va a absorber a trabajadores de otras empresas con distintas Clases, deberá ajustar la clase y fracción conforme a las actividades que desempeñará atendiendo a sus riesgos inherentes y determinará una Prima de Riesgo Ponderada de la siguiente forma:

- Se multiplica la Prima de Riesgo por el total de Salarios Base de Cotización de los trabajadores, por cada Registro Patronal.
- Se suman los resultados anteriores y se dividen entre la suma de los Salarios Base de Cotización de todos los Registros Patronales.
- El resultado es la Prima de Riesgo de la Sustitución Patronal.

El IMSS también implementó un Procedimiento simplificado para comunicar al Instituto la baja de los registros patronales por clase, el cual consiste en dar de baja los Registros Patronales que con anterioridad al Decreto se hayan obtenido, en un término de 90 días naturales, y en su caso, solicitar el nuevo Registro Patronal.

En el caso de que no se haga lo conducente, el propio Instituto generará la baja, excepto si el registro patronal cuenta con trabajadores incapacitados a la fecha, en este caso la baja procederá cuando el patrón ya no cuente con trabajadores incapacitados.



En todos y cada uno de los casos en los que se operen con esquemas de subcontratación, es primordial atender este nuevo Decreto, si consideramos que se prohíbe de manera expresa este esquema, se pudiera caer en prácticas indebidas e ilegales. Por lo cual, lo primero que se debe definir es si estamos ante una subcontratación o estamos ante la contratación de servicios especializados o ante ejecución de obras especializadas.

**Es importante además, darle puntual seguimiento a las futuras publicaciones, debido a la variación en las fechas de vencimiento de cada una de las Leyes y Procedimientos establecidos.**

# Convenios de colaboración entre autoridades



Guadalupe Solís



Los convenios de colaboración entre autoridades permiten el intercambio de información entre ellas para efectos de fortalecer el cumplimiento de obligaciones y actos de fiscalización. A continuación, se mencionan algunos relacionados a conflictos individuales de seguridad social, contratación laboral y pago por la prestación de un servicio personal subordinado.

## CONVENIOS DE COLABORACIÓN ENTRE EL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL (CJF) Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS) E INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT)

El pasado mes de junio el CJF y el IMSS firmaron convenio de colaboración para coadyuvar a la Justicia Laboral y dar cumplimiento a lo establecido en la reforma laboral de mayo de 2019 en relación de que las instituciones de seguridad social deben poner a disposición de los tribunales una plataforma informática que permita el acceso a sus bases de datos con el objeto de que el tribunal esté en condiciones de esclarecer los hechos controvertidos.

En el convenio se establece que la CJF puede consultar a través de una plataforma informática, información de la base de datos del IMSS en relación al trabajador, como puede ser: fecha de inscripción, semanas cotizadas ante el IMSS, número de seguridad social y demás datos públicos, con la intención de que los tribunales resuelvan en forma expedita los conflictos individuales de seguridad social. Anteriormente la CJF solicitaba por escrito al IMSS información sobre el trabajador, incurriendo en costos y tiempos y en consecuencia retrasando la resolución de conflictos individuales de seguridad social.

El artículo 899-A de la Ley Federal del Trabajo define como conflictos individuales de seguridad social como:

*“Son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.*

*La competencia para conocer de estos conflictos, por razón de territorio corresponderá al Tribunal del lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.*

*En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia al Tribunal federal de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente”.*

Por parte del INFONAVIT también se firma convenio de colaboración con CJF, para que el Instituto proporcione información a través de la plataforma informática, de los trabajadores que presenten conflictos individuales de seguridad social.

Con lo establecido en los convenios antes mencionados, se da cumplimiento en el artículo 899-E de la Ley Federal del Trabajo, reformado en mayo de 2019.

### CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS) Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)

Los convenios firmados entre éstas instituciones se ha acordado lo siguiente:

- Colaboración sobre las inspecciones en las empresas para verificar que los trabajadores se encuentren inscritos ante el IMSS con el salario de acuerdo a disposiciones de seguridad social.
- Intercambio de información entre las instituciones sobre avisos de accidentes de trabajo incluyendo fallecimiento del trabajador.

Derivado de la actual pandemia por COVID-19, desde marzo 2020 muchos trabajadores laboran bajo la modalidad de "home office", cambiando sus condiciones de trabajo y en consecuencia se encuentran expuestos a nuevos riesgos de trabajo, por lo que han surgido criterios para determinar si un accidente del trabajador en casa o enfermedad por COVID\*19 se considera como riesgo de trabajo. En la Ley del Seguro Social y Ley Federal de Trabajo se define como riesgos de trabajo a los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

Se recomienda que queden por escrito los derechos, obligaciones y condiciones de trabajo bajo la modalidad "home office" incluyendo los horarios de trabajo.

Es importante lo manifestado por la empresa y el trabajador en los formatos del IMSS ST-7 (probable accidente de trabajo) y ST-9 (probable enfermedad de trabajo) pues estos documentos son parte para que el IMSS los califique como riesgo de trabajo o no, teniendo consecuencias para el patrón en el pago de cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo y para el trabajador en sus prestaciones establecidas en la Ley del Seguro Social.



### CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA STPS Y EL INFONAVIT

En recientes reformas del pasado mes de abril en la Ley del INFONAVIT se establece que para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y Ley de INFONAVIT, el Instituto y la STPS deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.

### CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL IMSS Y EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT)

El IMSS se compromete a proporcionar al SAT cuando le sea solicitada, la información contenida en su base de datos relacionada con los patrones, los trabajadores y demás sujetos obligados que se encuentren afiliados o hayan sido afiliados al Seguro Social.

El SAT se compromete a proporcionar al IMSS cuando le sea solicitada, la información en materia fiscal relacionada con los patrones, trabajadores y demás sujetos obligados. Del intercambio de información entre las autoridades, el IMSS ha emitido oficios al patrón para que aclare diferencias en número de trabajadores en la base de datos del IMSS y trabajadores reportados en el SAT. Estas diferencias son considerando periodos de un año y pueden ser aclaradas, por ejemplo, personas que en el año revisado no existía relación laboral, pero reciben ingresos por PTU del ejercicio anterior, aparecen en base del SAT pero no en base del IMSS.

Para evitar posibles requerimientos o aclaraciones ante IMSS y/o el SAT es recomendable conciliar las bases de datos de las instituciones con base de datos nóminas de las empresas.

A través del portal del IMSS se pueden descargar las cédulas de Emisión Mensual Anticipada (EMA) y Emisión Bimestral Anticipada (EBA) que contienen información sobre los avisos de afiliación de los trabajadores presentados al IMSS (altas y bajas de empleados, modificaciones de salarios), no considerando los últimos movimientos del mes ni ausentismo del trabajador, pero el confrontar información de la EMA y EBA contra la base de nómina del patrón permite identificar diferencias en trabajadores, salarios base de cotización y porcentaje de prima de riesgo de trabajo, para realizar las aclaraciones correspondientes y evitar diferencias en el pago de cuotas, actualización y recargos al IMSS e INFONAVIT, así como reducir diferencia en empleados contra la base de datos del SAT.

En página del SAT existe una herramienta denominada "Visor de Nómina" la cual es alimentada con la información de los Comprobantes Fiscales Digitales (CFDI) de nóminas expedidos por el patrón (timbrado) y con declaraciones de pagos provisionales de Impuesto Sobre la Renta. Con ésta herramienta se permite al patrón conciliar mensual y anualmente información del SAT contra información del patrón y así identificar errores como duplicidad o falta de timbrado de nóminas. Con el Visor de nómina se puede consultar información de manera global o por trabajador.

#### **CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL IMSS Y LA UNIDAD DE INTELIGENCIA FINANCIERA (UIF) DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (SHCP)**

Este convenio firmado en agosto de 2019, permite el intercambio de información de IMSS y la UIF, con la finalidad de fortalecer y eficientar los actos de fiscalización del IMSS y coadyuvar con la UIF a incrementar la detección de conductas que pudieran favorecer o cooperar para detectar delitos de operaciones con recursos de procedencia ilícita, financiamiento al terrorismo y los relacionados con éstos, incluyendo hechos de corrupción contra el servicio público cometidos por servidores públicos y/o por particulares, así como por personas políticamente expuestas del IMSS.

El IMSS se compromete a compartir con la UIF información de los trabajadores y demás sujetos obligados que hayan sido afiliados ante el Instituto, así como como información de las personas físicas y personas morales que figuren como patrón ante IMSS, incluyendo las que sean consideradas con actividad vulnerable.

La UIF se compromete a proporcionar al IMSS los reportes de inteligencia que contengan la información derivada de los reportes y avisos respecto de actos u operaciones que deben de presentar los trabajadores, patrones personas físicas, morales y demás sujetos obligados que se encuentren registrados en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) o bien en sus sistemas.

#### **CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL IMSS Y EL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT)**

Este convenio contempla el intercambio de información en materia de registro de patrones y demás sujetos obligados al pago de aportaciones patronales al INFONAVIT y la inscripción de los trabajadores.

#### **OTROS COMENTARIOS**

*Debido a los convenios de colaboración entre las autoridades, el contribuyente (patrón) puede recibir requerimientos de información, por el mismo período, por 2 o más instituciones de manera simultánea.*

*En cada notificación o requerimiento de información, es importante considerar las atribuciones de cada institución. Dichos requerimientos de información u otras notificaciones pueden ser a través de internet, por lo que debemos estar atentos al buzón tributario y consultar periódicamente la opinión de cumplimiento ante las autoridades, para realizar las aclaraciones o pagos procedentes.*

**Instituto del Noroeste de Contadores Públicos, A.C**  
**El Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C**

Invita a la:  
**PRIMERA JORNADA**

DE  
**SEGURIDAD SOCIAL**  
 del  
**NOROESTE**

28 y 29 de Enero de 2005  
 Ciudad Obregón, Sonora

Se otorgará constancia con valor de 10 puntos para EPC.

PRIMERA JORNADA DE SEGURIDAD SOCIAL DEL NOROESTE	
REFORMAS AL IMSS	
¿SOLUCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA O PRORROGACIÓN DE LA CRISIS?	
<b>VIERNES</b> 28 de Enero de 2005	
9:00 - 9:15	<b>Bienvenida</b> Presidente del Instituto de Contadores Públicos del Noroeste, A.C. Presidente del Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A.C. Presidente de la Comisión Representativa ante el Organismo de Seguridad Social del Noroeste
9:15 - 9:30	<b>Inauguración</b>
9:30 - 10:30	Tema: <b>Seguro Popular</b> Servicio de Salud Pública del Gobierno del Estado de Sonora
10:30 - 11:30	Tema: <b>Crisis Económica del Seguro Social y su Impacto</b> Propuesta de la Comisión Representativa ante el Organismo de Seguridad Social del Noroeste
11:30 - 11:45	<b>Receso</b>
11:45 - 1:00	Tema: <b>Nuevos Esquemas de Recaudación y Cobranza</b> Tema de la Comisión de la Seguridad Social y el Seguro Social
3:00 - 4:00	Tema: <b>Créditos IFONAVIT y Firma Electrónica</b> IFONAVIT y Firma Electrónica
4:00 - 5:00	Tema: <b>Tratamiento Fiscal de los Planes de Pensiones</b> Asesoría Fiscal del Centro de Estudios
5:00 - 5:15	<b>Receso</b>
5:15 - 6:30	Tema: <b>El Dictamen y la Cobranza como medio de Fiscalización</b> Derecho de los Contadores Públicos ante el Organismo de Seguridad Social del Noroeste
8:00	<b>Cena</b>
<b>SÁBADO</b> 29 de Enero de 2005	
9:00 - 10:30	Tema: <b>El Actuar del IMSS en la Cobranza ¿Legalidad o Arbitrariedad?</b> Lic. María Guadalupe Flores Lic. María Guadalupe Flores
10:30 - 10:45	<b>Receso</b>
10:45 - 12:30	Tema: <b>Reformas IMSS</b> EPC de la Comisión Representativa ante el Organismo de Seguridad Social del Noroeste
12:30 - 12:45	<b>Clausura</b>

Se otorgará constancia con valor de 10 puntos para EPC.

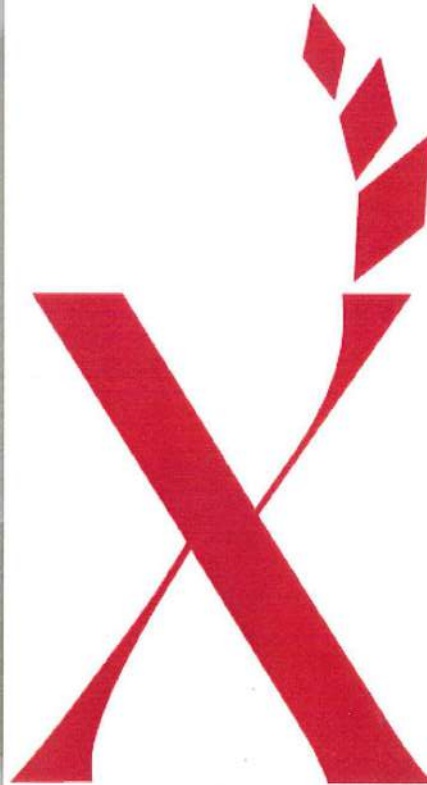


**Instituto Mexicano de Contadores Públicos**  
de la Región del Mayo, A.C.

**Formas e Inscripciones**

Calle 206 Sur Interior #5 Entre Guerrero y Alamo Colonia Centro Navojoa, Sonora C.P. 85800

Teléfono: (624) 421 3411  
Email: [colegionavojoa@hotmail.com](mailto:colegionavojoa@hotmail.com)




Instituto Mexicano de Contadores Públicos  
de la Región del Mayo, A.C.

**Jornada Regional de Seguridad Social**  
La Seguridad Social para el Resguardo Patrimonial  
**6, 7 y 8 Febrero 2014**



**Navojoa, Sonora**

**Instituto Mexicano de Contadores Públicos**  
de la Región del Mayo, A.C.

**Jornada Regional de Seguridad Social**  
La Seguridad Social para el Resguardo Patrimonial  
**Febrero 2014**

**Jueves 6**  
Evento Rompehielo  
Lugar First Class

**Viernes 7**

- La Responsabilidad Patronal en el Resguardo Patrimonial
- Expositor CPC Norma Soa Michel
- El Nuevo Dictamen para Efectos del Seguro Social
- Expositor CPC Ramón Espinoza Jiménez
- Inteligencia Emocional
- Expositor Pbro. Rodolfo Escalante Morales
- Impacto fiscal de la Reforma a la Ley del Seguro Social
- Expositor CPC José Hugo López Leal
- Evento Social
- Viaje a Álamos, Sonora

**Sábado 8**

- La Seguridad Social y su Impacto en el Patrimonio
- Expositor CPC Juan N. Manjarez Díaz
- El Impacto Financiero del Seguro de Riesgo de Trabajo
- Expositor CPC Didier García Maldonado
- Revisión Secuencial Aspectos a Vigilar
- Expositor CPC Fco. Javier Torres Chacón
- Defensa Legal en Materia de Seguridad Social
- Expositor Lic. Ricardo Sarmiento
- Evento Social
- Viaje a Huatabampo, Sonora

**HOTEL SEDE**  
BESTWESTERN HOTEL DEL RIO  
Habitación Doble  
\$ 900.00  
Dirección  
Calle Ignacio Pesqueira Norte,  
C.D. Belén, Navojoa Sonora,  
01 800 713 4301  
Email: [hotelsede@best.com](mailto:hotelsede@best.com)

**HOTEL SUBSEDE**  
HOTEL PLATA NAVOJOA  
Habitación Doble  
\$ 400 IVA (incluido (alcohol y cambias))  
Dirección  
Calle Ignacio Pesqueira Norte,  
C.D. Belén, Navojoa Sonora,  
01 442 423 7990

**CUOTAS**

\$ 1,450.00 más IVA Pagadero el 13 de diciembre de 2013 (Presupuesto)	\$ 1,650.00 más IVA Pagadero el 15 de enero de 2014 (Presupuesto)
\$ 1,950.00 más IVA Cuentas por pagar hasta el día 15 de febrero (Presupuesto)	\$ 300.00 más IVA Cuentas por pagar (Solo Efectos Patrimoniales)

**FORMAS DE PAGO**  
Scotiabank Inverlat, S.A.

Depósito en Ventanilla No. de Cta. 11400117757	Transferencia Electrónica CLABE 044777114001177573
---	---



**JORNADA REGIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL 2015**  
HERMOSILLO, SONORA.

**CONFERENCIAS 5-7 FEBRERO 2015**

LOS DERECHOS HUMANOS A LA LUZ DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
Dr. Odrach Ricardo Espinoza Valdez

ASPECTOS DE DEFENSA FISCAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL  
Dr. Roberto Carlos Esquer Campuzano

COMO LOGRAR UNA PENSIÓN ÓPTIMA DEL IMSS  
Act. Jorge Fonseca

IMSS SECTOR AGROPECUARIO  
CPC Norma Alicia Soo Michel

SEGURO DE DESEMPLEO  
CPC Javier Juarez Ocoténcatl

¿SEGURIDAD SOCIAL?  
CPC Orlando Corona Lara

**¡CONFERENCIA MOTIVACIONAL!**  
**LA COMODIDAD DEL MIEDO**  
Alex García

**HOTEL SEDE:**  
**HOLIDAY INN HOTEL & SUITES AEROPUERTO**  
RESERVACIONES: 01-800-000-04-04

**Compartiendo Nuestro 2do Festival de Arte y Cultura**

**HOTEL SUB-SEDE:**  
**HOTEL SAN ANGEL**  
RESERVACIONES: 01-800-SAN-ANGEL

**Cupo Limitado**

\$ 1,450 CUOTA TEMPRANERA AL 09 ENERO DE 2015  
\$ 1,650 CUOTA INTERMEDIA AL 26 ENERO DE 2015  
\$ 1,950 CUOTA FINAL HASTA EL DÍA DEL EVENTO  
\$ 300 ESTUDIANTES PREVIA RESERVACIÓN  
PRECIOS MAS IVA

Depositos o monedas de:  
Colegio de Contadores Públicos de Sonora, A.C.  
BANORTE  
Cta: 08 70 904024  
Cta. Clabe: 027760 008709040240

Descubre más en [www.ccpdesonora.org](http://www.ccpdesonora.org)

**Instituto Mexicano de Contadores Públicos Culiacán**

**XII JORNADA REGIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL 2016**  
4 AL 6 DE FEBRERO 2016  
CULIACÁN, SINALOA.

**INFORMACIÓN**  
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE CULIACÁN, A.C.  
Blvd. Los Laureles # 3719  
Fracc. Campestre Los Laureles, C.P. 80027  
Culiacán, Sinaloa  
667-761-25-10 y 667-761-26-10

**DATOS PARA DEPÓSITO:**  
Cuenta No. 8850250 Sucursal: 7009 BANAMEX  
CLABE INTERBANCARIA: 002730700988502502  
ACEPTAMOS TARJETA DE CRÉDITO.

**CUOTA TEMPRANA** \$ 1,450.00 (Hasta el 12 de enero de 2016)  
**CUOTA FINAL** \$ 1,950.00 (Hasta el día del evento)  
**ESTUDIANTES** \$ 1,000.00  
Precios mas IVA

**HOTEL SEDE:** Hotel Lucerna

Habitación sencilla o doble \$ 1,547.00 (solo hospedaje)  
Habitación sencilla \$ 1,642.20 (1 desayuno buffet) -  
Habitación doble \$ 1,856.40 (2 desayuno buffet)

Blvd. Diego Valadez # 99 Desarrollo Urbano Tres Rios CP. 80020  
Reservaciones: 01800.026.6300

**Instituto Mexicano de Contadores Públicos Culiacán**

**Instituto Mexicano de Contadores Públicos Región Noroeste**

**XII JORNADA REGIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL 2016**

**4, 5 y 6 de Febrero de 2016**

Culiacán, Sinaloa, México

**Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social**



**Instituto Mexicano de Contadores Públicos**  
Culiacán

XII JORNADA REGIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL 2016

4 al 6 de FEBRERO 2016

CULIACÁN, SINALOA.

HOTEL SEDE:  
HOTEL LUCERNA CULIACÁN -



DATOS PARA DEPÓSITO:  
CUENTA DEL COLEGIO: 7926274385 BANAMEX.  
PAGO ELECTRÓNICO  
CLABÉ: 002730700573604352

CHEQUE:  
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE CULIACÁN, A.C.

Acceptamos pago con TARJETA DE CRÉDITO.

INFORMACIÓN  
COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE CULIACÁN, A.C.  
Blvd. Los Laureles # 3719  
Fracc. Campestre Los Laureles  
Culiacán, Sinaloa



**Instituto Mexicano de Contadores Públicos**  
Culiacán

**XII JORNADA REGIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL 2016**  
Culiacán, Sinaloa



**Del 4 al 6 de Febrero**




# "Los Medios Digitales en la Seguridad Social"

TODOS LOS TEMAS SERÁN IMPARTIDOS POR EXPERTOS EN LA MATERIA

## Programa

JUEVES 04	SABADO 06
10:00 - 19:00 Registro de Convencionistas Hotel Lucerna	09:00 - 10:30 Modalidades de Trámites en Materia Laboral para 2016 CPC Karla Arlae Rojas Quezada Cross IMCP Jalisco
20:00 - 24:00 Rompe Hielo y Bienvenida IMCP Culiacán	10:30 - 12:00 " Nueva modalidad de <i>tramites</i> digitales en seguridad social" CPC. Gabriel Aranda Zamacona Fundador de la pag. Web "El nido del Seguro Social" IMCP Veracruz
	12:00 - 12:15 RECESO
VIERNES 05	12:15 - 13:30 Panel de expositores Moderador: CPC. José Hugo López Leal
09:00 - 09:30 Ceremonia de Inauguración	13:30 - 13:40 Presentación de Sede 2017
9:30 - 11:00 "Nuevo Dictamen en materia de seguridad social" CPC. Oscar de J. Castellanos Varela Cross Nacional IMCP	13:40 - 13:50 Entrega de Reconocimientos
11:00 - 12:30 "Expectativas de Reformas 2016 a la Ley del IMSS" CPC. Jose Manuel Etchagaray Morales Cross Nacional IMCP	13:50 - 14:00 Clausura
12:30 - 12:45 RECESO	LAS CONFERENCIAS SE DESARROLLARAN EN SALÓN DEL HOTEL LUCERNA
12:45 - 14:30 "Inviabilidad del IMSS con la ley vigente" CPC Eduardo Lopez Lozano Autor de varios libros en material de seguridad social	
14:30 - 15:00 Traslados	
15:00 - 19:00 Comida para convencionistas	

**CUOTA TEMPRANA** | 1,450.00 (Hasta el 04 de enero de 2016)

**CUOTA FINAL** | \$ 1,950.00 (Hasta el día del evento)

**HOTEL SEDE:** Hotel Lucerna **Habitación sencilla o doble** \$ 1,547.00 (solo hospedaje)  
**Habitación sencilla** \$ 1,642.20 (1 desayuno buffet) - **Habitación doble** \$ 1,856.40 (2 desayuno buffet)

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social

**JORNADA REGIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL 2019**  
"PENSIONES, LA CRISIS QUE SE AVICINA"

**XV AÑOS CROSS REGIONAL**

**7 y 8 de Febrero 2019**  
**HERMOSILLO**

**Centro de las Artes, UNISON**  
Av. Luis D. Colosio esq. Blvd. Rosales

Instituto Mexicano de Contadores Públicos Sonora

Instituto Mexicano de Contadores Públicos Región Noroeste

**JUEVES 7 DE FEBRERO 2019**

9:00 a 13:00 Junta regional de representantes de INCP  
Colegio de Contadores Públicos de Sonora, A.C.

\*\*\* Junta de Comisiones de trabajo de INCP

8:00 PM Rompehielos  
Sede: Colegio de Contadores Públicos, A.C.  
Cena y música

**VIERNES 8 DE FEBRERO 2019**  
**Centro de las Artes de la Universidad de Sonora**  
Av. Luis D. Colosio esq. Blvd. Rosales

8:00 AM Registro

9:00 Inauguración

9:30 a 11:00 Conferencia **"Situación de las pensiones en México"**  
Expositor C.P.C. Jose Guadalupe Gonzalez, presidentes de la CROSS nacional

11:00 a 12:30 Conferencias **"Procedimientos de Revisión de las autoridades fiscales, en materia de subcontratación"**  
Expositor C.P.C. Oliver Roman Gomez - socio de KPMG

12:30 a 14:00 **"Panel expresidentes de la CROSS"**. Enfoques sobre pensiones según los panelistas: C.P.C. Romeo Angulo Gutiérrez, C.P.C. Juan Manjarrez y C.P.C. José Hugo López Leal, Moderador C.P.C. Saul López Moniliel

14:00 a 14:30 foto grupo

16:00 a 17:30 Conferencia. **"SIDEIMSS"**.  
Expositor C.P.C. Javier Juárez Ocotencatl. Expresidente de la CROSS Nacional

17:30 a 19:00 Conferencia **"Pensiones aspecto Internacional"**  
Expositor C.P.C. Didier Garcia

8:00 CENA Hotel Royal Palace  
Entrega de reconocimientos a expresidentes de la CROSS regional

Instituto Mexicano de Contadores Públicos Sonora

**JORNADA REGIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL 2019**  
"PENSIONES, LA CRISIS QUE SE AVICINA"

**XV AÑOS CROSS REGIONAL**

**7 y 8 de Febrero 2019**  
**HERMOSILLO**

**[EVENTOS TÉCNICOS]**

**Centro de las Artes, UNISON**  
Av. Luis D. Colosio esq. Blvd. Rosales

**7 de Febrero •**  
Juntas del INCP  
Reuniones de las Vicepresidencias  
Rompehielo

**[CUOTA]**

**Cuota temprana:**  
**\$ 2,500.00**  
IVA incluido hasta 31/12/18

**Cuota final**  
**\$ 3,000.00**  
IVA incluido desde el 1° de Enero hasta el día del evento

**8 de Febrero •**  
Eventos Técnicos  
Cena

**Hotel sede Royal Palace**  
Habitación sencilla/doble: \$1,145.00

**[ INFORMES E INSCRIPCIONES ]** (662) 213 2145 y 217 4699

repcion@ccpdesonora.org

Hermosillo - Enero 2019



Hermosillo - Enero 2019



Ensenada - Enero 2020



Hermosillo - Febrero 2015



Hermosillo - Enero 2010



Hermosillo - Enero 2010



Navojoa - Febrero 2014



Cd Obregón - Enero 2005

