



**PERIODO
2020 -2021**



**COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE
ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL
REGIÓN CENTRO OCCIDENTE**

Boletines

Flash
Informativos

CROSS
Resuelve

CPC MA y MF Esther Rico Ramírez
Presidente

CPC Rigoberto Duarte Ochoa
Vicepresidente

LCP Marisol Nápoles César
Secretaria

LCP y MI Juan Carlos Villalobos Díaz
Tesorero

INTEGRANTES

CPC Crispín García Viveros	Aguascalientes	CPC y MF Ma. De Jesús Estrada Navarro	León
LCCF y MI Julio Cesar Mendoza Panuco	Aguascalientes	CPC José Ignacio Vázquez González	Las Trucas, Michoacán
CPMF y MI Álvaro Sedano Candelas	Aguascalientes	CPCA MF José Alfredo Aburto Gaitán	Morelia
CPC y MF Armando Oliveros Ortiz	Celaya	LCP Martha Patricia Reséndiz Cabezas	Morelia
LCP Francisco Javier Grande González	Celaya	CPC y MI Auxilio Pineda López	Morelia
CPCFI Juan Gabriel Sánchez Martínez	Celaya	CPC y MDF Silvano Vilchez Suárez	Morelia
CPC y MF Ma. Isabel Maldonado Castro	Celaya	CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez	Querétaro
CP y LD Héctor Francisco Ruiz Deniz	Colima	CPC Leonel Sánchez González	Querétaro
LCP LD MSS Karla Arlaé Rojas Quezada	Guadalajara	CPC Ma. Luisa López Almaguer	Salamanca
LCP María Guadalupe Barba Gudiño	Guadalajara	CPC Florentino Bautista Hernández	San Luis Potosí
CPC y MF Elvia Plata Olgún	Irapuato	CPC José Manuel Hernández Torres	San Luis Potosí
CPCFI Fernando González López	Irapuato	CPC Víctor Manuel Meraz Castro	San Luis Potosí
CP Luis Fernando Rubio García	Irapuato	CP César Eduardo Sánchez Márquez	Santa Fe Guanajuato
CPC Gerardo Norbero Martínez	Irapuato	CP y PCCO Lucía Virginia Cano Vázquez	Santa Fe Guanajuato
CPC María Angélica Palomar Hidalgo	Irapuato	CPC Ana Rubí González Torres	Santa Fe Guanajuato
CPC y MF Martha Susana Armenta Medina	Irapuato	CP LD y MF Julio Ortiz Vázquez	Santa Fe Guanajuato
CP José De Jesús Hernández Villalobos	León	CP Ernesto Fernández Parra	Tepic
CPC Juan Gabriel Hernández Villalobos	León	LCP Raúl Abraham Fernández Inda	Tepic
CPC Alfonso Armando Fernández Delgado	León	LC Araceli Hernández Silva	Zamora
CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías	León	LC Francisco Castillo Vega	Zamora

POLÍTICA EDITORIAL:

Los comentarios profesionales en este artículo expresan la opinión de los autores, bajo su responsabilidad, su interpretación sobre las disposiciones citadas y no necesariamente la de la CROSS. Se permite la reproducción de los artículos citando la fuente de los mismos.



El consejo 2020-2021 de la Comisión Representativa ante organismos de seguridad social presenta el documento final que contiene los trabajos realizados por cada uno de los integrantes durante el periodo de octubre de 2020 a septiembre de 2021. El contenido se integra de tres apartados: los boletines mensuales que contienen el estudio de un tema de interés del área de la seguridad social, los flash informativos que integran un resumen de las noticias relevantes y por último los casos planteados por cada uno de los colegios de la RCO, resueltos por la subcomisión de orientación y consulta, debidamente fundamentados y con conclusiones resultantes del concenso de todos los integrantes de esta comisión.

Esperamos sea de utilidad y nuestro reconocimiento a cada uno de los integrantes de CROSS Región Centro Occidente, que con su trabajo han hecho posible este documento.

Septiembre 2021

A close-up photograph of a person's hand operating a black and silver calculator on a wooden desk. The person is wearing a blue button-down shirt. The calculator has a numeric keypad, function keys like 'MC', 'MR', 'M+', 'M-', and a red 'C/CE' button. A large, bold red diagonal graphic cuts across the image from the top-left to the bottom-right. The background is slightly blurred, showing a patterned chair back.

Boletines

Periodo 2020-2021

BOLETÍN DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL REGIÓN CENTRO OCCIDENTE

OCTUBRE 2020

DECRETO TRABAJADORAS DEL HOGAR LCCF y MI Julio Cesar Mendoza Panuco

INTRODUCCIÓN

Las personas que se dedican a realizar el aseo particular estaban consideradas dentro de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio como trabajadores domésticos dentro de ley del seguro social hasta el decreto presidencial, esto quiere decir que no era obligatorio que las personas que recibieran el servicio los dieran de alta, era una decisión de la propia persona en cuestión, por lo que vamos a analizar en que consiste este decreto. El decreto a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 2 de Julio del 2019, cabe señalar que un decreto es una decisión tomada por una autoridad y que es publicada sin que medie un consenso, es decir, es una decisión unilateral.

Los decretos pueden ser leyes o acciones que emanan del poder ejecutivo y que son publicadas sin que el poder legislativo intervenga, en este caso fue el presidente de la republica Andrés Manuel López Obrador quien lo realizó, para lograrlo tuvo que hacer cambios en diferentes artículos que definen algunos de los conceptos que s cambian.

Ley federal del trabajo

Cambios en los conceptos

En la Ley Federal del Trabajo los artículos que modificaron los conceptos relacionados con el

trabajo del hogar fueron los siguientes: a) Artículo 5o, en lugar de decir trabajos para menores a quince años ahora dice Trabajos para adolescentes menores de quince años, es decir se introdujo la palabra adolescentes, b) Artículo 49° . “El patrón”, ahora dice la “persona empleadora”, cabe señalar que estos conceptos mencionados no se encuentran definidos por la propia ley; de la misma manera en lugar de decir al trabajador, ahora dice “a la persona trabajadora”, c) cambia la fracción IV del propio articulo para decir en el trabajo del hogar en lugar de “ en el servicio doméstico”, d) Artículo 331° de la propia Ley, para definir a la Persona trabajadora del hogar en donde puntualiza que aplica para aquellas que trabajen para una o varias empleadoras y si residen o no en el domicilio en el caso de las primeras mencionadas, de la misma manera utiliza el concepto de adolescentes menores de quince años y dice que condiciones debe reunir la contratación de ellas, así como trabajadoras del hogar migrantes y en qué casos existe la discriminación.

Cambios sustanciales

Ya analizados los cambios en los conceptos, se resumen ahora los cambios sustanciales a continuación: el artículo 332°. cambia para hablar de las personas que no se consideran trabajadoras del hogar, por su parte el artículo 333° establece las

horas que deben trabajar y el descanso en la jornada de trabajo que deben tener las personas que residan en el domicilio, el artículo 334°. comenta que se les debe dar alimentación obligatoria, así como el caso de que se le debe dar habitación y como se les debe pagar, también manifiesta cuales son las prestaciones que se les tiene que otorgar, en el caso del artículo 335°; solo se incorpora la palabra “personas trabajadoras del hogar”, el artículo 336°. Se refiere a los días de descanso, es importante mencionar se crean los artículos 336°, Bis y el 337°. Bis, el primero en menciona que las vacaciones se darán conforme la misma ley federal del trabajo, el segundo habla de las personas migrantes trabajadoras del hogar y como se deben registrar, por otro lado, es importante mencionar que del artículo 338°. al 340; quedaron derogados, el artículo 341 nos habla de la rescisión y del despido injustificado, el artículo 342°. nos habla de la terminación laboral por parte del trabajador del hogar, el 343°. de la terminación laboral por parte del empleador, cambio el artículo 542°. en su último párrafo para especificar que se debe poner especial atención la revisión en trabajadoras del hogar migrantes, aquellas que pertenecen a un grupo vulnerable y los menores de 18 años.

Ley del Seguro Social

Por su parte la ley del Seguro Social se modifica en sus artículos 12 y 13, el primero en la fracción IV en donde define a las personas trabajadoras del hogar ahora como sujetos del régimen obligatorio, y derivado de este cambio, se deroga la fracción II del artículo 13 que mencionaba a los trabajadores domésticos como sujetos de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio.

Prueba Piloto

Dentro de los artículos transitorios, en el Artículo segundo establece que habrá un programa piloto en el Seguro Social desde el 1 de Abril, que fue 3 meses antes del decreto, obligación impuesta por el máximo tribunal constitucional al mismo instituto, este último deberá compartir con el legislativo un informe preliminar transcurridos 18 meses, es decir en Octubre de este año, en el que se incluirá los avances logrados y problemáticas

encontradas, mismas que servirán para las iniciativas legales que definirán los aspectos de supervisión, inspección, salarios mínimos por oficio, así como las formalidades administrativas. Por su parte el tercer artículo transitorio menciona que la vigencia de este decreto el cual inicia en un plazo no mayor a 6 meses contados a partir de la culminación del programa piloto y entrega al legislativo del informe del segundo transitorio, es decir en abril del 2021. Actualmente esta prueba sigue aplicándose y al terminar, se sentarán las bases para la incorporación al régimen obligatorio.

CONCLUSIONES

Con las reformas antes revisadas, se puede concluir que después de muchos años se reconoce al trabajador del hogar como sujeto del régimen obligatorio del Seguro Social, lo que sin duda alguna representa un cambio trascendental en la Seguridad Social de estos trabajadores. En el aspecto laboral se establecen una serie de obligaciones para los patrones, que vale la pena mencionar son diferentes al resto de los empleadores si consideramos que, un hogar no es una empresa y por tanto no cuenta con todos los registros legales que tiene aquella, lo cual también genera algunas particularidades que seguramente tendrán que ser reguladas, tales como los recibos de nómina y los pagos de cuotas al IMSS, además de que hasta el momento, no es obligatorio realizar las aportaciones al INFONAVIT para estos trabajadores de acuerdo a lo que establece el artículo 146 de la Ley laboral.

Se considera que dichos cambios de significan beneficios muy importantes para los trabajadores del hogar, tanto para los menores de edad y para los migrantes con esta actividad, lo cual representa tanto una carga monetaria como administrativa adicional para los empleadores. Las autoridades deberán considerar las diferencias de los patrones de estos trabajadores respecto de los demás, a fin de facilitarles el cumplimiento de sus obligaciones.

BOLETÍN DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL REGIÓN CENTRO OCCIDENTE

NOVIEMBRE 2020



TRIBUNALES LABORALES

CPC y MF Ma. Isabel Maldonado Castro

INTRODUCCIÓN

El próximo 18 de noviembre de 2020 es la fecha en que la impartición de justicia laboral no recaerá más en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dependientes respectivamente del Poder Ejecutivo ya sea local o federal, sino en Tribunales Laborales, dependientes ahora, del Poder Judicial federal o local.

Con motivo de este importante cambio, consideramos conveniente compartirles los principales impactos que esta reforma, traerá a las empresas y sus centros de trabajo.

NUEVO SISTEMA DE IMPARTICIÓN DE JUSTICIA Y SUS CARACTERÍSTICAS

El nuevo sistema de impartición de justicia se dará en 3 etapas y en forma gradual irá tomando vigencia en las diferentes entidades federativas del país; los primeros estados en implementar la reforma, en estos próximos días, serán 8: Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, San Luis Potosí, Tabasco, Zacatecas e Hidalgo –este último solo en el ámbito federal-. Lo anterior implica que el 17 de noviembre de 2020, será el último día que las Juntas

de Conciliación y Arbitraje recibirán demandas de trabajadores, pues a partir del día siguiente, todo trabajador que pretenda demandar a un patrón, deberá hacerlo apegado al nuevo sistema de impartición de justicia y en su caso, resuelto por Tribunales Laborales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quedarán operando en estas 8 entidades y en las demás, conforme vaya entrando en vigor la reforma (octubre 2021 y 2022), solo para continuar con el desahogo y resolución de los juicios que tengan abiertos, cerrando en forma definitiva sus puertas hasta concluir con el último juicio del que hayan tenido conocimiento, lo que variará por entidad federativa -se estima sea en un promedio de 4 años-. Por lo anterior, en los próximos años confluirán juicios tanto en las Juntas como en Tribunales.

La gran apuesta del nuevo sistema de impartición de justicia, es la CONCILIACIÓN; esto es, se pretende que cuando menos el 60% de los conflictos que se den entre trabajador y patrón, se resuelvan mediante la negociación, sin necesidad de llegar a juicio. Por lo anterior, el nuevo sistema, ya no

permitirá que un trabajador demande en forma directa a un patrón (salvo algunas excepciones previstas en la propia ley), contemplando ahora, una conciliación prejudicial obligatoria entre las partes, para lo cual se crean nuevas estructuras: Centros Estatales de Conciliación y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral -así como sus representaciones regionales- quienes serán las instancias correspondientes para llevar a cabo, mediante conciliadores profesionales y expertos, la negociación de los conflictos laborales, ya sean de competencia local o federal respectivamente.

Las principales características de la conciliación prejudicial obligatoria, son:

- i. No deberá durar más de 45 días naturales.
- ii. Podrá ser solicitada por ambas partes, o solo por una de ellas.
- iii. El inicio de la conciliación suspende el término que tiene un trabajador para ejercitar su acción.
- iv. El citatorio para la Audiencia de Conciliación, deberá ser notificado en su caso al patrón, 5 días previos a la audiencia.
- v. El patrón podrá comparecer en forma personal, mediante representante o apoderado legal y en caso de inasistencia, será multado entre 50 y 100 UMAS.
- vi. El trabajador deberá acudir en forma personal a la conciliación, pudiendo ser acompañado por una persona de su confianza, a quien no se le reconocerá como apoderado.
- vii. Si las partes llegan a un arreglo, se celebrará un convenio, el cual tendrá la calidad de cosa juzgada, pudiendo ser ejecutado en caso de incumplimiento por los Tribunales Laborales.
- viii. En caso de no llegar a un arreglo, se expedirá al trabajador la “constancia de no conciliación”, la cual deberán de anexar a su demanda, como requisito de procedencia.
- ix. En caso de que no acuda el trabajador a la Audiencia Conciliatoria, se archiva el expediente y se reanudan sus plazos de prescripción.
- x. En casos de acoso sexual, discriminación o

actos de violencia, no se encarará a las partes a efecto de evitar la revictimización.

- xi. Quedan exceptuados de acudir a esta instancia, previo acreditamiento de la existencia de indicios que generen su sospecha o presunción: discriminación por embarazo o cualquier otra que atente contra el empleo, designación de beneficiarios por muerte, reclamos en materia de seguridad social, trata laboral, trabajo infantil y en materia colectiva, asuntos relacionados con la libertad sindical, negociación colectiva y titularidades de contratos colectivos de trabajo.

En caso de no lograr conciliar el asunto, el trabajador podrá ejercitar las acciones que considere pertinentes en contra del patrón ante los Tribunales Laboral, bajo las nuevas reglas que regirán el procedimiento ordinario, entre las cuales destacan:

- i. Se deberá acompañar a la demanda inicial, la constancia de no conciliación, así como las pruebas correspondientes.
- ii. El procedimiento será escrito en su fase inicial (demanda y contestación de demanda) y oral en forma predominante.
- iii. El procedimiento será encabezado en todo momento por un Juez.
- iv. Solo existirán 2 audiencias: la preliminar y la de juicio.
- v. Se estima el procedimiento sea muy sumario, esto es, se resuelvan los conflictos en no más de 6 meses.
- vi. El patrón desde la contestación de demanda deberá de ofrecer sus pruebas.
- vii. Se abre la puerta a las notificaciones electrónicas, mediante el buzón correspondiente.
- viii. Derivado de las nuevas reglas, los escritos de contestación a la demanda ya no serán exhibidos en una audiencia, sino que deberán ser presentados dentro del término concedido (15 días hábiles), en la Oficialía

de Partes Común del Tribunal Laboral que corresponda.

- ix. En caso de objeción de firma de algún documento ofrecido por las partes, su autenticidad será definida por un solo perito, designado por el Tribunal, quedando relevadas ya las partes de aportar a un perito y desapareciendo la figura del perito tercero en discordia.
- x. En caso de que el Juez advierta riesgo de que una sentencia emitida no pueda ser ejecutada, podrá decretar embargo de cuentas del patrón.

ASPECTOS A CONSIDERAR POR PARTE DE LOS PATRONES

Finalmente es importante destacar 4 novedades que contiene el nuevo sistema de impartición de justicia laboral, que los patrones no deben perder de vista:

- i. La falta de aviso escrito al trabajador de su despido justificado ya no presume su injustificación, pudiendo en juicio demostrar las causas que lo motivaron.
- ii. El ofrecimiento de trabajo ya no revierte la carga al trabajador de probar el mismo.
- iii. Los patrones podrán acudir al Tribunal, en cualquiera de los 6 casos previstos en la ley, a depositar mediante la vía paraprocesal, las indemnizaciones correspondientes a efecto de que se le de vista al trabajador y de estar de acuerdo, se evite con ello una demanda.
- iv. Ahora la ley contempla las llamadas “actuaciones notoriamente improcedentes”, tanto para las partes, como para los servidores públicos, mismas que de llevar a cabo, serán motivo de multa de entre 100 y 1000 UMAS. Dentro de este tipo de actuaciones destacan: alterar documentos firmados por un trabajador, ofrecer dádivas o sobornos a las autoridades, exigir la firma de papeles en blanco, presentación de hechos falsos respecto a: salario, jornada o antigüedad.

CONCLUSIONES

Como puede concluirse, empresas, autoridades, trabajadores y abogados, estamos por entrar en una nueva era, en la que para que el nuevo modelo de justicia funcione, habrá que estar abiertos y sensibles a la conciliación de los conflictos; entender que con el nuevo sistema, ya no ganará un juicio “quien cuente mejor su mentira” , quien “fabrique pruebas” o “compre al perito”, pues de cara al Juez, será muy complicado sostener hechos falsos y mentiras por una u otra parte, debiendo los patrones ponderar estos aspectos desde la conciliación, para evitar llevar a juicio asuntos en los que de antemano se sabe, sí existió el despido sin causa o se tienen adeudos con el trabajador; por el contrario, si llevar a juicio aquellos asuntos en los que sabe que no actuó de manera ilegal, ni violó ningún derecho del colaborador.



LOS CAPITALES CONSTITUTIVOS

CPC Ernesto Fernández Parra

INTRODUCCIÓN

Una de las principales obligaciones patronales de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social (LSS) es la de registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles; por ello la omisión de este ordenamiento detona en muchas ocasiones como un crédito fiscal derivado de un capital constitutivo a cargo del patrón.

Para los patrones que han tenido la mala experiencia de recibir una notificación por este concepto saben que es un golpe a la estabilidad económica de la empresa, ya que suelen ser onerosos además de que no se contemplan en los presupuestos de las empresas.

FUNDAMENTACIÓN

El capital constitutivo se puede definir como la cantidad de dinero que el patrón debe reintegrar

al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que se genera por las prestaciones de seguridad social otorgadas al trabajador o a sus beneficiarios y causadas al patrón por la responsabilidad de no inscribir al trabajador o reportar un salario menor.

Entonces podemos determinar que los patrones son los obligados a pagar los daños por incumplimiento de sus obligaciones, así quedo estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en el numeral 123 fracción XIV, que a la letra dice:

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

patrono contrate el trabajo por un intermediario.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) como ley regulatoria al artículo 123, legaliza en el título Noveno los riesgos de trabajo en las relaciones laborales. En este contexto la Ley del Seguro en el artículo 53 Social, estipula que los patrones que aseguren a sus trabajadores quedan relevados de las responsabilidades de riesgos de trabajo.

Los capitales constitutivos están debidamente establecidos en la Ley vigente del Seguro Social, *en caso de que el patrón no asegure a los trabajadores o los asegure en forma tal que se disminuyan las prestaciones de estos*, para el seguro de riesgos de trabajo en los artículos 77 y 79 dispone la integración de los capitales constitutivos, en el artículo 88 se establecen los capitales constitutivos para el seguro de **Enfermedades y Maternidad** y el 149 para el Seguro de **Invalidez y Vida**.

El cuarto párrafo del artículo 77 de la ley de 1997, consigna: “los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de salario, entregados al Instituto después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberarán al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aun cuando los hubiese presentado dentro de los plazos que señalan los artículos 15 fracción I y 34 fracciones I a III de este ordenamiento legal.

INTEGRACIÓN DE LOS CAPITALES CONSTITUTIVOS

Las bases para el cálculo de los capitales constitutivos serán los costos unitarios por nivel de atención médica que estén vigentes a la fecha de la determinación del crédito fiscal por el concepto que estamos estudiando, al respecto, se tiene conocimiento de que el pasado 30 de diciembre de 2019, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo ACDO.AS3.HCT.271119/320.DF del H. Consejo Técnico del IMSS, en el cual se dan a conocer los costos unitarios por nivel de atención médica para el año 2020 basado en el artículo 251 fracción XVII.

Como ya se ha mencionado, el Artículo 79 de

la Ley del Seguro Social vigente, establece que los Capitales Constitutivos se integran con el importe de alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- a. Asistencia médica;
- b. Hospitalización;
- c. Medicamentos y Material de curación;
- d. Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento;
- e. Intervenciones quirúrgicas;
- f. Aparatos de prótesis y ortopedia;
- g. Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos, en su caso;
- h. Subsidios;
- i. En su caso, gastos de funeral;
- j. Indemnizaciones globales en sustitución de la pensión, en los términos del último párrafo de la fracción III de la Ley del Seguro Social;
- k. Valor actual de la pensión, que es la cantidad calculada a la fecha del siniestro y que invertida a una tasa anual de interés compuesto del cinco por ciento, sea suficiente, la cantidad pagada y sus intereses, para que el beneficiario disfrute de la pensión durante el tiempo a que tenga derecho a ella, en la cuantía y condiciones aplicables que determina la Ley del SS, tomando en cuenta las probabilidades de reactividad, de muerte y de reingreso al trabajo, así como la edad y sexo del pensionado; y
- l. El cinco por ciento del importe de los conceptos que lo integren, por gastos de administración.

Para el fincamiento de los capitales constitutivos, el Instituto, al iniciar la atención del asegurado o, en su caso, del beneficiario, por conducto de sus servicios médicos, establecerá el diagnóstico y el tratamiento requerido especificando su duración, tipo y número de las prestaciones en especie a otorgar, así como las secuelas orgánicas o funcionales derivadas del siniestro y procederá a determinar el importe de dichas prestaciones con base en los costos unitarios por nivel de atención, aplicables para el cobro de servicios a pacientes no

derechohabientes.

Asimismo, por conducto de sus áreas de prestaciones económicas calculará el monto de las prestaciones económicas a otorgar, por concepto de subsidios, gastos de funeral, indemnizaciones globales y el valor actual de la pensión, que correspondan.

Una vez realizado el cálculo y desde el inicio de la atención del asegurado, o en su caso del beneficiario, el Instituto fincará y cobrará los capitales constitutivos, independientemente de que a la conclusión del tratamiento del asegurado o del beneficiario, en su caso, pueda fincar nuevos capitales constitutivos por aquellas prestaciones médicas, en especie o en dinero otorgadas y que no fueron consideradas en los créditos que inicialmente fueron emitidos.

TIPOS DE CAPITALES CONSTITUTIVOS

En este capítulo tratamos de concientizar a los patrones sobre la importancia de dar cumplimiento a las obligaciones patronales en materia del seguro Social, como son las de presentar en tiempo los avisos de alta y de modificaciones de salario de sus trabajadores, y al decir a tiempo no es suficiente cumplir en los plazos establecidos en los artículo 15, fracción I y 34 fracciones I a III de la Ley, sino que debe hacerse la presentación desde el primer momento o incluso desde el día anterior al inicio de la relación laboral o de la fecha en que surte efectos el incremento del salario base de cotización, ya que a su incumplimiento, se hace valer una de las facultades del IMSS, que es la Imposición de Capitales Constitutivos, mismos que pudieran alcanzar cifras por demás significativas que provoquen desde la descapitalización hasta el cierre de la empresa, por lo que es muy importante tomar en cuenta lo siguiente:

1.- Por manifestación de un salario inferior al real.

Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado las prestaciones económicas a que tuviera derecho en base al salario con el que estuviera inscrito, sin

perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el propio Instituto le cubra las diferencias calculadas con base en este último salario, la pensión o el subsidio. (Artículo 54 LSS).

2.- Por no inscribir a sus trabajadores en el Seguro de Riesgos de Trabajo.

La presentación de un aviso de inscripción al seguro social, después de ocurrido un siniestro genera un capital constitutivo que equivale al pago por parte del patrón del importe de las prestaciones en dinero y en especie, a que tiene derecho el trabajador omiso en su aseguramiento y que el Instituto se encuentra obligado a otorgarle ya sea con el conocimiento preciso del siniestro y/o al ejercer sus facultades de comprobación para la determinación del monto de los capitales constitutivos y proceder a hacer efectivo su cobro en la forma y términos previstos en esta Ley y sus reglamentos. (Art. 77 LSS).

3.- Por el incumplimiento de la obligación patronal de inscribir o presentar los avisos afiliatorios.

En los seguros de Enfermedades y maternidad y de Invalidez y Vida, el patrón deberá pagar el capital constitutivo derivado del incumplimiento de la inscripción o del aviso del salario real o de modificación de salario, que se genere en perjuicio del trabajador o asegurado y de sus beneficiarios. (Art. 88 LSS).

Existe una diferencia para con el seguro de riesgos de trabajo, ya que al tratarse del seguro de enfermedades y maternidad, la presentación de los avisos de inscripción o de modificaciones salariales entregados en los plazos que establecen los artículos 15, fracción I y 34 fracciones I a III de la Ley, si libera al patrón del pago de capitales constitutivos, aun cuando la enfermedad o siniestro ocurra antes de presentar los avisos mencionados.

Se tienen criterios relativos a que los artículos 77 y 88 de la Ley del Seguro Social son contradictorios, pero no es así, pues se trata de dos seguros diferentes, y con cada uno se trata diferente en cuanto a capitales constitutivos: por un lado, constitucionalmente el patrón se hace responsable de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufran sus trabajadores, mientras

que el seguro de enfermedades y maternidad se basa en el principio básico de solidaridad social de garantizar el derecho a la salud.

4.- Por la presentación de avisos de baja de trabajadores en las que persiste la relación laboral.

Existen casos de patrones que por error, o bien con el conocimiento del otorgamiento de la propia ley de la conservación de derechos de hasta 56 días posteriores a la baja y para omitir el pago de cuotas patronales hacen la presentación de los avisos de baja ante el Seguro social antes de la fecha precisa de la terminación del trabajo, y en el lapso de tiempo entre la fecha de la supuesta baja con la real, ocurre el siniestro, este ahorro mal entendido genera que el Instituto le imponga el capital constitutivo a que el patrón se haga acreedor por su incumplimiento en la presentación del aviso con la fecha real de la terminación de la relación laboral.

5.- Por la denuncia del asegurado y comprobación del Instituto del salario real para otorgamiento de pensión.

Al otorgamiento de una pensión de Invalidez, Cesantía en edad Avanzada, Vejez, o para beneficiarios, el asegurado se da cuenta de que el salario promedio de las últimas 250 semanas no es coincidente con los salarios que estuvo percibiendo en su vida laboral, a su denuncia y presentación de comprobantes de pago de su sueldo, así como en el ejercicio de las facultades de comprobación por el Instituto como Organismo Fiscal Autónomo, se conoce de salarios reales que modifiquen el monto de la pensión, también genera que el Seguro Social proceda con la imposición de un capital constitutivo calculado con base en datos actuariales del caso, mismo que deberá ser pagado por el patrón al procedimiento administrativo de su ejecución.

CONCLUSIONES

Sin duda las medidas que se tomen en las empresas en relación a la capacitación de personal encargado de los procesos de contratación, y la correcta presentación de los avisos de movimientos afiliatorios de altas son la mejor arma con la que se cuenta para prevenir un capital constitutivo, incluso implementar en estos casos la presentación de las altas un día antes como lo permite portal IMSS desde su empresa (IDSE).

Otro aspecto importante que se debe puntualizar es la de tener una correcta integración de los salarios base de cotización y estar en cumplimiento con la presentación oportuna de las modificaciones salariales en los tiempos establecidos según el tipo de salario.





MODIFICACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN POR CAMBIO EN LOS ELEMENTOS FIJOS

L.D., C.P. y M.F. Julio Ortiz Vázquez.

La aplicación de la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, cada vez nos merece una mayor atención y, en esta ocasión, no precisamente porque la Ley y/o sus reglamentos cambien, que se afinan los procesos y las formas de revisión de la autoridad, en esta ocasión se comenta el tema del salario base de cotización, el cual, como es sabido, sirve de base para la aplicación de la mayoría de los porcentajes que la Ley del seguro social refiere para el cálculo de las aportaciones obrero-patronales.

LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO

El problema en la práctica del salario base de cotización, es su integración ya que en ocasiones este se integra de manera incorrecta o simplemente no se integran conceptos que deben ser incluidos en este, para conocer los conceptos que se deben integrar y cuáles no, hay que atender a dos cosas, la primera es lo establecido por la propia Ley del Seguro Social en su artículo 27 que nos enuncia algunos conceptos, que no se integran al Salario Base de Cotización, tal como se mencionan a continuación:

Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las cuotas en términos ...

Como se observa, en primer lugar, debe darse el supuesto de que se otorgue al trabajador el concepto que se excluye, pero eso no es todo, lo segundo es analizar el objeto de las prestaciones, su justificación y comprobación y registro en contabilidad para que puedan considerarse como “NO INTEGRABLES” y cumplir con lo establecido en el último párrafo del artículo 27.

COMPARACIÓN CON LA LEY DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA

De igual forma se recomienda hacer un estudio integral, lo que nos lleva a analizar los conceptos establecidos en la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 93 que enuncia conceptos por los cuales no se paga el impuesto, es decir, que para efectos de la Ley del Seguro Social NO INTEGRAN A SALARIO BASE DE COTIZACIÓN, pero para efectos de la LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, pudieran si estar gravados y pagar impuesto, tal es el caso del concepto siguiente:

El premio de Asistencia y puntualidad entregado al trabajador, de acuerdo con el artículo 27:

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización.

Este premio, cumpliendo con lo establecido en el precepto mencionado, NO INTEGRAN para efecto del pago de cuotas obrero-patronales, pero SI ACUMULA para efectos del Impuesto Sobre la Renta, toda vez que no está considerada dentro de previsión Social en el artículo 7mo. párrafo sexto y su artículo 93 de

la Ley del Impuesto Sobre la Renta, esto nos obliga a retener impuesto sobre los pagos realizados por este concepto, pero para efectos de la Ley del Seguro Social no se debe integrar al salario base de cotización.

MODIFICACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN POR CAMBIO EN LOS ELEMENTOS FIJOS

Pero el punto medular de este breve análisis, es advertir la ausencia de la modificación de dicho salario base de cotización derivado de la adecuación de las cantidades que lo integran relacionado con la antigüedad laboral del trabajador, que en muchos casos se omite por parte de los patrones, es decir, cuando un trabajador es contratado en algún lugar, su salario base de cotización debe ser integrado con todos aquellos pagos en dinero o en especie conocidos que se le entregue al trabajador por su trabajo, exceptuando lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley del Seguro Social; de entrada, al trabajador, como prestaciones base mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo son 15 días de aguinaldo, y 25% de prima vacacional, esto es:

- Días de aguinaldo 15
- Prima vacacional 25%

De las vacaciones otorgadas por el primer año, según la Ley Federal del Trabajo, que equivale, el primer año a: 6 días de vacaciones por el 25% de prima vacacional es igual a 1.5 días, entonces tenemos que de prestaciones base son 16.5 días, resultado de 15 días de aguinaldo más 1,5 días de prima vacacional, por tanto, días pagados al año



son 381.5, cantidad que resulta de sumar los 365 días del año que son pagados al trabajador, más los 15 días de aguinaldo más el 1.5 días de prima vacacional, esto es igual a 381.5 días entre los días del año 365, nos da el factor de integración de 1.0452 que es por lo que se debe multiplicar el sueldo diario.

El problema con la mala integración recae al segundo año laborado, ya que, en lugar de tener 6 días de vacaciones, se tienen 8, y la prima vacacional es del 25% de las vacaciones, es decir, 8 días por 25% igual a 2 días, entonces, 365 días más 15 días de aguinaldo, más 2 días de prima vacacional son 382 días pagados al año, entre días del año 365 igual a 1.0465, este es el nuevo factor que se debe aplicar al sueldo base del trabajador en su segundo año, **por tanto se debe hacer un aviso de modificación salarial dentro de los 5 días siguientes a que suceda el cambio, aviso que la gran mayoría de los patrones no presenta y que**

al final puede traer dolores de cabeza que pueden evitarse.

Pareciera que la cantidad en mención es poco importante, sin embargo, por centavos y en suma de 5 años más el número de trabajadores más actualizaciones, recargos y multa; la molestia puede ser más gravosa de lo que aparenta, por tanto, es recomendable revisar los salarios de los trabajadores en cuanto cumplan años de servicio.

vDe ahí la importancia de tener un registro oportuno, basado en los sistemas de nomina que permita a los patrones identificar los cambios en los elementos fijos del salario que implican la obligación de modificar el salario base de cotización en los términos del artículo 34 de la Ley del Seguro Social, aclarando que esto es para el caso de trabajadores de salario mayor al mínimo ya que en este supuesto el IMSS realiza de oficio dicha modificación de conformidad con el Reglamento de la Ley del Seguro Social en su artículo 55.

CONCLUSIONES

Es importante considerar en la integración y modificación del salario por cambio en sus elementos fijos al menos los siguientes aspectos.

- » Para que se excluyan del salario los conceptos mencionados en la fracción I a IX deben cumplir la condición que se establece en dicho precepto y cumplir con lo establecido en el propio artículo 27, es decir estar registrados en contabilidad.
- » Es obligación presentar modificación Salarial por cambio en los elementos de cuantía previamente conocida en caso de trabajadores que ganan más del salario mínimo.
- » Realizar un análisis integral de cada concepto para identificar sus diferencias con la Ley del Impuesto Sobre la Renta.



EL BUZÓN DEL IMSS

C.P.C. Gerardo Norberto Martínez

El año pasado fue un año muy difícil, pero también lleno de cambios, oportunidades para aprender y utilizar nuevos mecanismos para realizar el trabajo. Uno de ellos fue el uso masivo de las tecnologías de información a fin de desarrollar las actividades que anteriormente se llevaban a cabo de manera presencial, tendencias como las compras por internet, pagos digitales sin contacto, trabajo remoto, formación a distancia, asistencia sanitaria a distancia, entretenimiento en línea y el uso de plataformas digitales para cumplimiento de obligaciones fiscales y tramites en línea.

La excepción no ha sido el Instituto Mexicano del Seguro social que y por ello el pasado 9 de julio de 2020 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo ACDO.AS2.HCT.240620/170.P.DIR, dictado por el H. Consejo Técnico de este Instituto, por medio del cual se publican los **Lineamientos Generales para el uso de Buzón IMSS**.

Como antecedente, el Buzón tributario del SAT, se hizo obligatorio a partir del 31 de marzo del 2020 para personas Morales y para el 30 de abril del mismo año para personas físicas, para tramites

y cumplimiento de obligaciones en materia de impuestos, complementado ahora con el nuevo “Buzón del IMSS”, que permite realizar promociones o solicitudes y dar cumplimiento a determinadas obligaciones, como se muestra a continuación.

QUÉ ES EL BUZÓN TRIBUTARIO

El Instituto lo define en su anexo único del Acuerdo ACDO.AS2.HCT.240620/170.P.DIR, dictado por el H. Consejo Técnico en sesión de 24 de junio de 2020 como el **sistema de comunicación electrónico implementado, administrado por el IMSS y establecido en su página de Internet, a través del cual podrá realizar la notificación de cualquier acto, requerimiento o resolución administrativa que emita en documentos digitales**. Asimismo, los particulares podrán presentar promociones, solicitudes, avisos o dar cumplimiento a sus obligaciones y requerimientos efectuados por el Instituto; ello, mediante documentos digitales, así como realizar consultas sobre su situación fiscal y administrativa ante el Instituto.

Esta herramienta por lo tanto nos brinda

beneficios tales como agilizar y simplificar la forma de comunicarse con el Instituto y está a disposición del patrón las 24 horas del día.

MARCO NORMATIVO DEL BUZÓN TRIBUTARIO

El uso de la tecnología y medios electrónicos no es nuevo, la situación sanitaria solo lo hizo de uso inmediato, ya estaba previsto en las disposiciones normativas siguientes:

- » La reforma de 2014, hecha al Código Fiscal de la Federación, se adiciona el artículo 17-K, por el cual se implementó como medio de notificación entre contribuyentes y la autoridad hacendaria el buzón tributario.
- » Artículo 9 de la Ley del seguro social para la aplicación supletoria del artículo 17-K del CFF, el cual regula el uso del buzón tributario, ya que la Ley del Seguro Social no prevé una herramienta para notificar créditos fiscales.
- » Artículos 286-M y 286-L de la Ley del Seguro Social que permite hacer notificaciones citatorios o emplazamientos, así como solicitar o requerir informes o documentación y emitir resoluciones por medios de comunicación electrónica, previa manifestación de conformidad del patrón y el uso optativo.
- » Artículo 40 de la Ley del Seguro Social, el Instituto puede optar, a solicitud del patrón, por realizar las notificaciones de las cédulas de liquidación a través de medios magnéticos,

digitales, electrónicos, mediante el uso de identificación electrónica.

SOLICITUD Y MANIFESTACIÓN DE CONFORMIDAD PARA LA RECEPCIÓN DE NOTIFICACIONES DE FORMA ELECTRÓNICA

Con base en las disposiciones anteriores, el uso del buzón requiere la solicitud del patrón para para que el Instituto pueda realizar las notificaciones a través de este medio electrónico, donde manifieste su conformidad para el uso de buzón tributario como medio de comunicación.

Hay puntos de esta solicitud que vale la pena resaltar:

1. La e. Firma sustituye la firma autógrafa del firmante y produce los mismos efectos que la autógrafa.
2. Reconocen su exclusiva responsabilidad del resguardo del certificado digital y la confidencialidad de la clave privada, correspondientes.
3. La falta de vigencia o revocación del certificado digital que ampara la firma digital, no los exime de cumplir con sus obligaciones ante el IMSS.
4. Solicitan y manifiestan su conformidad para que el IMSS les efectúe a través de su buzón tributario, las notificaciones, emplazamientos, requerimientos.
5. Manifiestan su conformidad también para que el imss envíe solicitudes de información o



documentación, lleve a cabo la notificación de resoluciones y cédulas de liquidación.

6. La solicitud y manifestación aplica para todos sus registros patronales que se encuentren registrados o que se registren con posterioridad ante ese Instituto vinculados con su RFC, con independencia del domicilio del centro de trabajo o fiscal.
7. Requieren que cualquier notificación de forma electrónica que se haga se realice y surta efectos de conformidad con el CFF, para lo cual señala como mecanismo de comunicación el correo electrónico y número celular registrados en el buzón tributario.
8. Se encuentran obligados a guardar absoluta y estricta confidencialidad de la información que conozca con motivo del uso del buzón tributario.
9. Son sabedores de las responsabilidades civiles y penales si se modifica, copia, utiliza o sustrae la información que vaya en perjuicio de la autoridad.

CARACTERÍSTICAS DEL BUZÓN DEL IMSS

Por el momento la principal característica del buzón IMSS radica en que su uso es voluntario con tendencia obligatorio ya que como hemos visto con el Buzón del SAT que ya lo es. De igual forma actualmente solo los patrones pueden utilizarlo, según la información del instituto se espera que próximamente se extienda a derechohabientes.

Según el Seguro Social, los documentos que se enviarán a los patrones a través de este mecanismo electrónico son entre otros, avisos y mensajes de interés, cédulas de emisión mensual anticipada (EMA) y bimestral anticipada (EBA), cartas invitación, cédulas de liquidación, notificaciones, y oficios para autorizaciones de contador público autorizado.

Con base en lo anterior, se espera que a través de este medios los patrones reciban créditos fiscales por concepto de cuotas obrero patronales, capitales constitutivos, resoluciones sobre rectificación de la clase o prima del Seguro de Riesgos de Trabajo, entre otros. Esta expectativa se irá aclarando con el uso del buzón al paso del

tiempo ya que por el momento porque no se sabe con exactitud su alcance y beneficios de aceptar el empleo de dicha herramienta.

CONCLUSIONES

Para los patrones, aceptar o no aceptar el uso del buzón implica una decisión que genera cierta incertidumbre y esto ira disminuyendo si el instituto establece de manera más específica el uso y efectos que le dará a la información que obtenga con esta herramienta.

Ventajas. Podemos apreciar que el uso de herramientas electrónicas como el buzón del imss tiene entre otros, los siguientes beneficios:

- a. Facilitan y agilizan el trabajo.
- b. Reducen tiempo.
- c. Apoyan de alguna manera el cumplimiento de obligaciones fiscales, específicamente en este análisis las relativas a la seguridad social.
- d. La comunicación se vuelve más rápida y se elimina el uso de papel y
- e. Se asegura espacio para almacenar información, con la cual el Instituto no puede ya objetar que no cuenta con información para dar inicio y solución a cierto trámite o servicio.

Desventajas. Por otra parte, también es cierto que al usar este tipo de herramientas en ocasiones, se detecta que no funcionan adecuadamente o la información no se encuentra actualizada, o bien que se requiera el uso de asesoría técnica para la configuración correcta de los equipos que se utilizan, o simplemente el servicio de internet es deficiente.

Sería importante que esta herramienta sirva a los patrones para que, través de dicho medio se interpongan recursos de inconformidad, habrá que estar atentos al desarrollo de estas etapas.

Finalmente cabe mencionar que al **usar el Buzón tributario el patrón está aceptando la legalidad de las notificaciones** ya que en materia fiscal ha sido convalidado por nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación.



REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO

C.P.C. Martha Susana Armenta Medina

ANTECEDENTES

El otorgamiento de una pensión, previo cumplimiento de los requisitos legales que debe ser garantizada por el estado es uno de los fines de la Seguridad Social en México. Para ello la Ley del Seguro Social tiene tres esquemas para el disfrute de una pensión, según los años en que cotizaron o cotizan los trabajadores o sujetos de aseguramiento y son las siguientes:

1. Pensión 1973: Aplica solamente a los trabajadores que se pensionaron antes del 01 de julio de 1997. Si estos siguen cotizando después de adquirir la pensión ya no entran en esta modalidad y pasan al régimen de transición.

2. Régimen de Transición: Aplica solamente a los trabajadores que comenzaron a cotizar antes del 01 de julio de 1997 y continuaron cotizando después de esta fecha. Estos trabajadores podrán escoger entre la Ley 1973 o la Ley 1997.

3. Pensión 1997: Aplica solamente a los trabajadores que comenzaron a cotizar a partir del 01 de julio 1997.

PENSIÓN EN EL SISTEMA DE CUENTAS INDIVIDUALES LEY 1997

Es importante señalar los elementos que integrarán la pensión bajo el sistema de cuentas Individuales, para este fin se define en el artículo 159 de la Ley del Seguro Social, las modalidades de la pensión y son la renta vitalicia o el retiro programado. De ahí se desprende que, la renta vitalicia será pagada por una aseguradora, el retiro programado estará a cargo de la Afore y por último en caso de que los recursos de la Cuenta Individual no sean suficientes para optar por las alternativas anteriores, aplica la pensión garantizada a cargo del estado.

MODIFICACIÓN A LA LEY DE PENSIONES ENTRANDO EN VIGOR EL 01 DE ENERO 2021

El 16 de diciembre de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la federación, una reforma a la Ley del Seguro Social, con el propósito de fortalecer el Sistema de pensiones en México basado en cuentas individuales, que rige para los trabajadores

asegurados desde el 1 de julio de 1997.

Este sistema no había tenido ajustes en los porcentajes de aportación tripartita desde su creación y de acuerdo a la exposición de motivos de esta reforma se establecen las debilidades de dicho sistema y que son:

- a. La baja tasa de reemplazo que en promedio es de 30% sobre el salario cotizado.
- b. El bajo porcentaje de aportaciones al seguro de pensiones, ahí se concluye que únicamente el 56% (22% autofinanciada con recursos de su cuenta individual y 34% con una pensión garantizada) de los trabajadores alcanzarán una pensión vitalicia, mientras que el 44% recibirá su ahorro al momento de retiro en una sola exhibición.

Es importante señalar que la reforma no afecta a los trabajadores que se encuentran bajo el régimen de transición ya que ellos conservan el derecho de elegir su pensión bajo el esquema de la Ley de 1973.

ASPECTOS RELEVANTES DE LA REFORMA

A continuación, se presentan los aspectos relevantes de la reforma:

1. Disminución del requisito en semanas cotizadas:

Se reduce de 1250 a 1000 semanas cotizadas esto por la razón de que muchas personas no cotizan todos los años de su vida laboral en el régimen obligatorio y les es difícil reunir dicho requisito. Esta reducción se llevará a cabo de manera transitoria a partir de enero de 2021 con el requisito de 750 semanas, incrementando cada año 25 semanas, por tanto, el requisito de 1000 semanas entra en vigor como tal hasta el año 2031.

Esto es relevante porque si una persona, bajo el esquema de la Ley antes de la reforma no reúne el requisito de las 1250 semanas, a partir de 1 de enero si tiene más de 750 semanas, puede solicitar su pensión, a excepción de aquellos casos en que ya hubiesen recibido los recursos de su cuenta individual por la Administradora para el retiro, por una resolución negativa a su solicitud de pensión.

2. Incremento de las aportaciones patronales al seguro de cesantía y vejez:

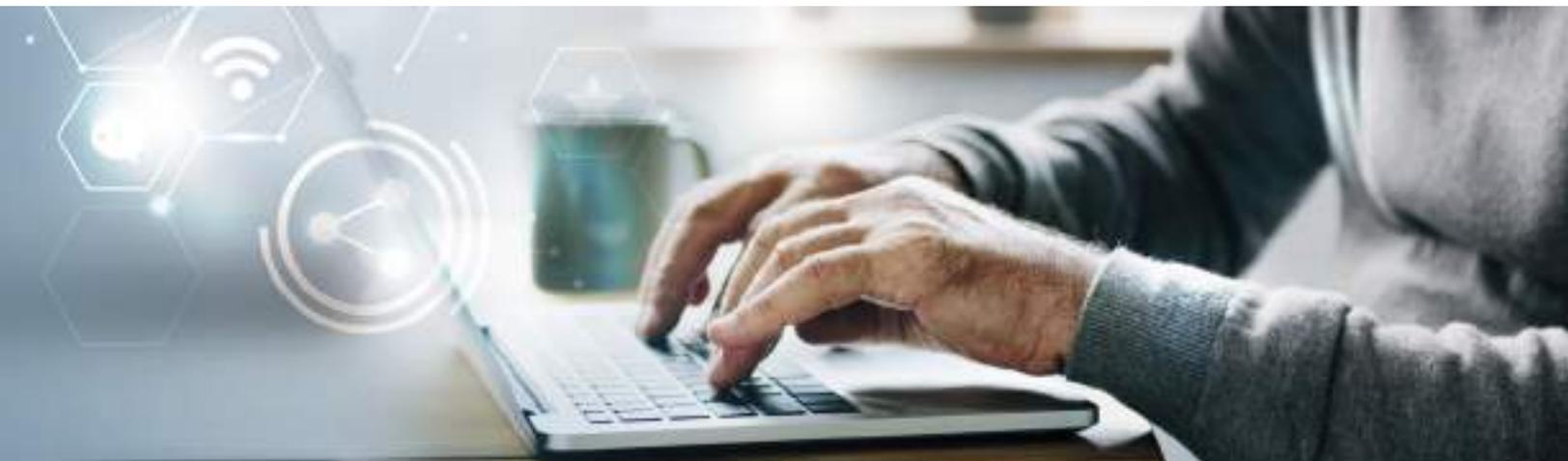
La aportación patronal en la rama de Cesantía y Vejez se eleva, dicha aportación antes de la reforma era de 3.150% y aplicaba a todos los trabajadores independientemente del Salario, ahora se establece en porcentajes variables desde 4.202 % hasta 11.875% para trabajadores con salarios de 4.0 UMAS en adelante.

El porcentaje anterior de 3.150% solo aplica a trabajadores del Salario mínimo. El artículo segundo transitorio presenta la tabla de incremento gradual iniciando en 2023.

En esta reforma se concluye que para trabajadores con salarios mayores a cuatro UMAS el incremento total es de 3.150% a 4.241% lo cual representa casi el 35% y a pesar de que será un incremento gradual, todo recae en el patrón.

3. Aumento de la cuota social a cargo del gobierno y redistribución:

Esta modificación incrementa la Cuota social por parte del Gobierno Federal por cada día cotizado, pero se reduce a trabajadores con ingreso de hasta 4 UMAS. Anteriormente cubría hasta trabajadores de 15 salarios mínimos y ahora con la reforma, la cuota social que aumenta considerablemente se retira a trabajadores con salario arriba de 4 Umás



que equivale a \$358.48 pesos y que no es un salario difícil de alcanzar. Vale la pena preguntarnos si esto es correcto y sobre todo si es justo.

4. Regulación de comisiones que cobran las Afore a los trabajadores:

Las comisiones que cobren las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore) tendrán un límite, el cual será determinado por el promedio de las que sean cobradas por los sistemas de contribución definida de Estados Unidos, Chile y Colombia. Si el promedio de estos países baja, las Afore deberán ajustarse; en caso contrario, mantendrán el promedio. Se dará un plazo de 30 días hábiles a la entrada en vigor del decreto, para que la Junta de Gobierno de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro modifique las disposiciones de carácter general correspondientes. Esto es importante ya que en sus inicios dichas comisiones alcanzaron tasas de hasta 14%, en perjuicio de los recursos de los trabajadores.

5. Modificación en la Pensión Garantizada:

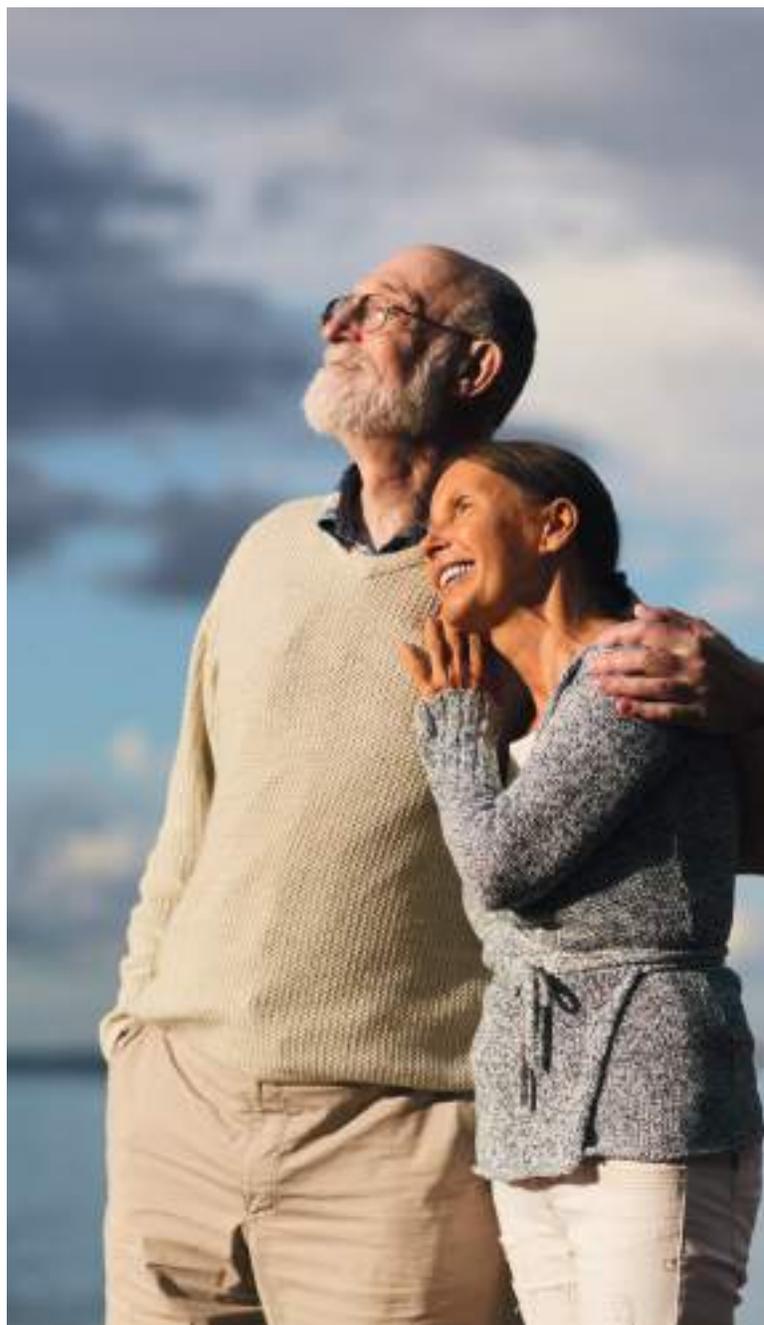
Anteriormente esta pensión era equivalente a un salario mínimo independientemente del nivel salarial, con la reforma se establece la pensión garantizada en función a tres elementos: Semanas cotizadas, la edad y el salario Base de cotización expresado en UMAS, de tal manera que el monto puede alcanzar hasta un importe de \$8,241.00 para trabajadores que tienen un salario base de cotización mayores a 4 UMAS.

CONCLUSIONES

La reforma al sistema de pensiones se basa en la necesidad de incrementar las aportaciones a fin de alcanzar un mayor monto constitutivo para los trabajadores, para mejorar el monto de su pensión y de igual forma hacer mas leve el requisito en semanas cotizadas. De igual forma busca limitar el monto de las comisiones cobradas por las Administradoras del fondo para el retiro y fortalecer la pensión garantizada.

Todo lo anterior es muy bueno, pero la pregunta sigue siendo la misma: ¿Porque solo el patrón debe aportar? Sobre todo, si consideramos que los trabajadores deben tener la cultura preventiva sobre su pensión, al final de su vida laboral.

Si bien es cierto que el incremento de las aportaciones se hace en varios años, esto sigue representando una carga financiera fuerte para los patrones. Aunado a esto es importante concluir que solo la Ley del Seguro Social tiene un porcentaje de aportación obrera tan bajo al seguro de retiro, Cesantía y Vejez, con tan solo 1.125% cuando en el caso de los trabajadores al servicio del estado dicho porcentaje es de más de 6%. Queda para el análisis saber por qué esta reforma no incrementó la aportación obrera, si el trabajador será el beneficiario directo de la pensión y los servicios médicos para él y sus beneficiarios.





ANÁLISIS DEL ACUERDO PARA REGULAR LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL AFECTANDO LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

C.P.C. Juan Gabriel Sánchez Martínez

ANTECEDENTES

El 12 de noviembre de 2020 el ejecutivo federal presentó una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de la subcontratación de personal (outsourcing). Esta reforma propuesta causó inquietud en el sector privado y de inmediato manifestó su desacuerdo con tal iniciativa, ya que los cambios pretendidos ocasionarían inestabilidad económica al sector en el caso que se aprobara.

Por esta inconformidad, se realizó una reunión el día 5 de abril de 2021 y tras una serie de análisis y discusiones entre los sectores que se involucran en este tema, como son el gobierno federal, el sector empresarial y el sector obrero, llegaron a un acuerdo conveniente, según ellos, para todos.

Sin importar el sentir del sector privado, las comisiones unidas (la de trabajo, la de previsión social y la de hacienda y crédito público) iniciaron una reunión el día 1º de diciembre de 2020 y reanudando el día 13 de abril de 2021. Una vez que se llegó al acuerdo mencionado, donde discutieron y aprobaron el dictamen con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de varias leyes, el dictamen se remitió a la mesa directiva para los efectos de la programación legislativa.



EL REPARTO DE LAS UTILIDADES A LOS TRABAJADORES ES UN DERECHO LABORAL.

Es importante recordar la manera, los tiempos y quiénes tienen el derecho a obtener beneficios de las utilidades, debido a su afectación por estos acuerdos pactados.

Si bien sabemos que sesenta días después de la presentación de la declaración anual se tiene la obligación patronal de dar cumplimiento a un mandato constitucional (el pago de las utilidades generadas por las empresas a los trabajadores).

Debemos de mencionar que existe una relación firme entre los salarios pagados a los trabajadores y su derecho a obtener participaciones en las utilidades, sin embargo, es necesario aclarar la diferencia entre los dos conceptos.

El salario es una retribución que se le paga al trabajador por su trabajo realizado. La participación de las utilidades es un derecho constitucional ganado (el artículo 123 de nuestra Constitución política y la Ley Federal del Trabajo, artículo 120, son los fundamentos legales que ampara este beneficio a los trabajadores y da origen a la obligación de los patrones).

En estos fundamentos nos indican la manera de cómo debe realizarse y a quiénes le correspondería ese derecho a recibirlas.

Las personas que prestan un servicio por el cual deberán recibir un pago de salario, tienen derecho en la participación de las utilidades, no importa que los empleados no hayan laborado todo el año o si lo hicieron de manera eventual; también tienen ese derecho, pero de manera proporcional si laboraron al menos 60 días para la empresa.

Algunos de los trabajadores que tienen el derecho cumpliendo con el anterior párrafo son:

1. Trabajadores de planta.
2. Trabajadores eventuales (que hayan laborado al menos 60 días).
3. Exempleados que hayan sido despedidos o que hayan renunciado voluntariamente en el último año.

Debemos de mencionar también que existen trabajadores que laboran en una empresa, los cuales no tienen derecho al Reparto de utilidades como son:

1. Directores, administradores y gerentes generales.
2. Empleados eventuales que hayan trabajado menos de 60 días en el año.
3. Empleados contratados por honorarios que no tienen relación formal de trabajo.

CONTROVERSIAS

Se ha venido comentando en el transcurso de varios meses que el gobierno tiene la necesidad de realizar ciertas modificaciones para regular la manera de actuar del sector empresarial con respecto al tema de subcontratación de personal. Por este motivo emitió su iniciativa de reforma a la subcontratación, como ya se mencionó, en común acuerdo de las partes involucradas, las cuales emitieron un boletín donde concluyeron cambios en dicha subcontratación proponiendo un cambio importante en la participación de los trabajadores en las utilidades.

Esto se convirtió en una discusión de mucha trascendencia, debido a la necesidad de acuerdos entre estos sectores, y al final nos interesó uno de ellos, el más vulnerable como es el obrero, al limitar el pago de la participación en las utilidades.

El cambio acordado en el pago de las utilidades es trascendental porque después de cuatro décadas se ajustó una obligación patronal a las condiciones de mercado.

Aspectos Relevantes de los acuerdos mencionados en el Boletín 041/2021 publicado el 05 de abril del presente:

1. Se prohíbe la subcontratación de personal.
2. Se debe de regular la subcontratación de servicios permitidos. Estos serán los especializados distintos del objeto social y de

la actividad económica preponderante de la empresa que contrata.

3. Registrar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), y su inscripción en el padrón Público de las empresas de subcontratación de servicios y obras especializadas.

4. Se finca la responsabilidad solidaria al contratante en el caso del incumplimiento de la empresa subcontratista.

5. Se menciona un plazo de tres meses para que los trabajadores que son subcontratados y que no cumplan con los términos mencionados anteriormente (servicios especializados), sean registrados en la nómina del patrón que indebidamente subcontrato.

6. Se acordó dos maneras para el cálculo del reparto de utilidades.

Respecto a este último punto es necesario comentar las dos maneras mencionadas:

- Una con un límite de tres meses de salario.
- Y otra con un promedio de la participación de las utilidades en los últimos años, para las empresas que históricamente entregaron más de tres meses de salario de participación en las utilidades.

Esto se manifestó según el acuerdo para evitar el distorsionamiento de las empresas el uso intensivo de su capital, simulado subcontratación.

No obstante a pesar de las dos formas mencionadas, se determinó como inicio para la aplicación de este acuerdo en forma general, un periodo de tres meses a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación.

CONCLUSIONES

Se concluye en primer lugar que este acuerdo provocará cambios en las siguientes leyes:

1. Ley Federal del Trabajo.
2. Ley del seguro social.
3. Ley del instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores.

4. Ley del impuesto al valor agregado en materia de subcontratación.

5. Código fiscal de la federación.

6. Ley del impuesto sobre la renta.

Se deberá tener mucho cuidado en el cumplimiento de estas nuevas disposiciones ya que de no hacerlo se tendría varios efectos, uno de ellos sería la responsabilidad solidaria en obligaciones desprendidas de las leyes anteriormente enlistadas.

Con esto se confirma que la solución al acuerdo en materia de la participación de las utilidades da paso a la aprobación de la iniciativa de la reforma en materia de la subcontratación.

Por lo tanto, las empresas deberán realizar las evaluaciones necesarias para saber cuál será el impacto que esto les ocasionará.



RÉGIMEN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA MAESTROS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

CPC y MF. Elvia Plata Olgún

ANTECEDENTES

Las instituciones educativas particulares de nuestro país, así como las escuelas públicas tienen la encomienda de educar y formar futuros profesionistas, por lo que requieren contratar servicios de profesores para impartir sus clases.

La forma de contratación de los profesores varía de acuerdo a las necesidades de cada institución educativa, ya que la escuela puede requerir maestros que laboren una jornada ordinaria llamados profesores de tiempo completo o bien que trabajen solo por unas horas, conocido este formato como Profesores de asignatura, por lo que la modalidad de contratación será diferente en cada caso.

Las instituciones educativas han tenido confusión si deben o no afiliarse al régimen obligatorio del seguro Social al personal docente, esto debido a varios criterios que ha emitido el IMSS, así como en la forma como han sido contratados los docentes. De ahí la importancia de realizar un análisis de la seguridad social para los maestros con base en lo que establecen tanto la Ley del Seguro Social, como los acuerdos de H. Consejo Técnico del IMSS.

La ley del Seguro Social contempla dos regímenes de aseguramiento: el Régimen Obligatorio y el Régimen Voluntario.

El Régimen Obligatorio comprende los siguientes seguros:

- Seguro de Riesgo de Trabajo. En caso de accidentes o enfermedades de trabajo, otorga protección en salud y beneficios en dinero y especie que le permiten al trabajador obtener un ingreso durante el tiempo que exista el padecimiento.
- Seguro de Enfermedades y Maternidad. Otorga atención médica, medicinas, gastos hospitalarios y de laboratorio para el trabajador y su familia, así como atención médica por maternidad.
- Seguro de Invalidez y Vida. Establece las prestaciones para el trabajador y sus familiares en caso de incapacidad que no derive de un riesgo de trabajo, la cuál puede terminar en un dictamen de Pensión por invalidez.
- Seguro de retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez. El principal beneficio consiste en que otorga a los trabajadores una pensión para el retiro, lo cual les brinda tranquilidad en el futuro y la garantía del servicio de salud de manera vitalicia.
- Seguro de Guardería y Prestaciones Sociales. Servicio de guarderías y programas de promoción de la salud y cultura (centros vacacionales, deportivos y teatros) y otro tipo de prestaciones sociales como velatorios.

PROFESORES DE TIEMPO COMPLETO

Las instituciones educativas particulares que contraten profesores de tiempo completo o como investigadores, los cuáles ejercen la docencia de manera preponderante en dicha institución, tienen la obligación de inscribirlos en el régimen obligatorio del seguro social en términos del artículo 12 de la Ley del Seguro Social, ya que prestan un servicio personal, subordinado y por la cual reciben un salario, bajo este régimen se tiene derecho a las prestaciones en todos los seguros ya mencionados.

El art. 20 LFT establece que por relación de trabajo se entenderá, cualquiera que sea el acto que le dé el origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. El elemento clave para determinar si existe la relación laboral, es la **subordinación**.

» Concepto de subordinación.

Consiste en la facultad jurídica del patrón de dar órdenes e instrucciones relacionadas con el servicio personal que le presta el trabajador, quien tiene el deber de sujetarse a ellas; es pues, un poder jurídico de mando que se refiere estrictamente a los servicios contratados, el cual es correlativo a una obligación de obediencia por parte de quien los presta. (RTFF. Segunda Época. Año IX No. 95 Noviembre de 1987.

La subordinación está condicionada a la existencia de los siguientes factores:

1. Tiempo, es decir, un horario establecido por el empleador.
2. El lugar o instalaciones determinadas por el patrón, en las que el trabajador llevará a cabo sus labores.
3. La forma, que implica que el prestador de servicios se sujetará en todo momento a la instrucción y dirección del prestatario.

Los servicios prestados por los maestros se consideran subordinados, ya que están sujetos a las instrucciones y órdenes de la institución educativa en cuanto al horario, lugar donde se prestará el servicio, fechas, temario, reporte de calificaciones y asistencia, así como otra serie de obligaciones a



cumplir. Es por eso que los maestros tendrían que ser afiliados al seguro social, ya que cumple con las condiciones que establece la fracción I del artículo 12 de la Ley del seguro Social, pues el servicio prestado por los profesores se considera personal, remunerado y subordinado.

Sin embargo, a lo largo de los años, el IMSS como organismo fiscalizador, ha otorgado facilidades a las escuelas para liberarlos de tal obligación cuando se cumplan los requisitos que a través de acuerdo del consejo técnico del IMSS se han establecido.

ACUERDO DEL IMSS APLICABLE A PROFESORES DE ASIGNATURA

En la actualidad está vigente el Acuerdo HCT311007/453 P(DIR) del 31 de octubre del 2007 en el que el CT ordenó a la dirección de incorporación y Recaudación tomar en cuenta los criterios para considerar sujetos de incorporación al Régimen Obligatorio del Seguro Social a los profesores de asignatura clase, para otorgar certeza jurídica al personal institucional, como también a los propios patrones.

Estos lineamientos se revisaron y modificaron un año después, el 30 de julio del 2008, por lo que el Consejo Técnico del IMSS emitió el acuerdo de legitimación

correspondiente ACDO SAI HCT 300708/181 P DIR, en donde se le impone a la autoridad en el que, al ejercer sus facultades de fiscalización, tome en cuenta los criterios revisados para considerar sujetos del Régimen Obligatorio del Seguro Social a los profesores de asignatura clase.

El acuerdo establece que cualquier profesor de asignatura, independientemente de que sea contratado por jornadas completas, media jornada o por hora clase, en principio es sujeto de aseguramiento del Régimen Obligatorio del Seguro Social, de conformidad con lo dispuesto por el art. 12 LSS. No obstante, para que no sea considerado sujeto de aseguramiento debe acreditarse ante el IMSS los siguientes hechos:

1. Que la institución educativa y el profesor tengan celebrado un contrato de prestación de servicios profesionales en los términos de la legislación civil, y que este contrato no impida al profesor el impartir cátedra en otras instituciones.
2. Que el profesor le traslade a la institución educativa en forma expresa y por separado el IVA causado por los servicios prestados, salvo que dicha remuneración se hubiera asimilado a salarios en los términos previstos por la ley de ISR.
3. Que el profesor no tiene como actividad preponderante la docencia en la institución de que se trate. Se entiende que una persona tiene como actividad preponderante la docencia en una escuela, cuando las remuneraciones obtenidas en ésta durante un ejercicio fiscal, represente más del 50% del total de los ingresos que recibe por su actividad profesional en el mismo periodo lectivo.
4. No se encuentre en la nómina y no recibe de la institución educativa, prestaciones similares a las del personal subordinado, como aguinaldo, horas extras, vacaciones y participación en las utilidades de dicha institución.
5. No realiza en la institución actividades distintas a las de la impartición de cátedra.

Para comprobar ante el Seguro Social que se cumplió con los requisitos señalados, toda institución educativa deberá conservar durante cinco años, conforme al código fiscal de la federación:

1. Contratos de prestación de servicios profesionales que hubiese celebrado con cada profesor de asignatura.
2. Copias de las retenciones fiscales efectuadas en el ejercicio fiscal correspondiente.
3. Controles académicos en los que conste el número de horas impartidas en el periodo lectivo.
4. Comprobantes fiscales expedidos con motivo de la prestación de servicios contratados, salvo que se hubiesen asimilado a salarios, en cuyo caso la institución educativa deberá contar con el escrito mediante el cual el profesor comunica que ha optado por pagar el impuesto sobre la renta en estos términos.
5. Registros administrativos y contables en los que conste que el profesor no recibió ninguna prestación de carácter laboral, por ejemplo, salarios, aguinaldo, vacaciones, etc.

CONCLUSIONES

Es cierto que la existencia de los criterios emitidos por el Consejo Técnico del IMSS da facilidades a la Instituciones educativas, por lo que las escuelas deben de tener bien identificado la naturaleza del servicio que contratan para que puedan cumplir con sus obligaciones en materia laboral y de seguridad social y no tener problemas en caso de una revisión por parte de la STPS y del IMSS.

La institución educativa tiene que tener cuidado de no simular contratos de prestación de servicios profesionales independientes, cuando en realidad exista una relación laboral con su personal docente, ya que, por un lado, esto demerita las prestaciones laborales de los trabajadores y por otra parte la escuela puede verse afectada por demandas de tipo laboral y ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.



LO MÁS IMPORTANTE DE REFORMA EN MATERIA DE SUBCONTRATACION LABORAL

CPC Juan Gabriel Hernández Villalobos

ANTECEDENTES

Desde el año 2019 se empiezan a gestionar cambios con la intención de eliminar el esquema de la subcontratación, al proponer, a través de una iniciativa, modificaciones en las principales de leyes que le daban vida a esta figura, dejando en estado de indefensión a las empresas que prestaban este tipo de servicios de manera eficiente.

Se propuso modificar dicha iniciativa con la idea de preservarlas pero bajo ciertos requisitos y lineamientos, de tal forma que una fracción de la ley federal del trabajo elimina el servicio que prestan estas empresas, otra fracción siguiente la autoriza siempre y cuando sea considerada una empresa especializada y cumpla periódicamente sus obligaciones, estando latente siempre su permanencia o no en función al cumplimiento de ciertos requisitos.

El *outsourcing* y el abuso reiterativo de este esquema, trajo como consecuencia que lo consideraran el deporte nacional de acuerdo a los analistas del gobierno federal; desgraciadamente no solo fue el abuso a esta figura, ya que se crearon

estas empresas en algunos casos desafortunados con la intención de disminuir la carga tributaria, desvirtuando el objetivo principal.

A pesar de esto es importante comentar que sí hay empresas que han utilizado la subcontratación para disminuir la carga administrativa de los sueldos - salarios, cumpliendo con todas normas y reglas impuestas por las leyes laborales y de seguridad social, para dedicar su mayor esfuerzo a su negocio y rentabilidad.

El 12 de noviembre de 2020, el presidente de los Estados Unidos Mexicanos, presentó a la Cámara de Diputados, la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, del Código Fiscal de la Federación, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, referentes al servicio de subcontratación, a continuación se describe brevemente en que consiste.

¿EN QUÉ CONSISTE LA REFORMA A LA SUBCONTRATACIÓN?

El 23 de abril del presente año se publicó en el DOF, el decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de las leyes:

- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Seguro Social
- Ley del Infonavit
- CFF
- Ley ISR
- Ley IVA
- Ley federal de los trabajadores del estado
- Ley reglamentaria de la fracción XII apartado B, del art. 123 Constitucional

Estas modificaciones entraron en vigor el 24 de abril, y consisten en *garantizar los derechos laborales*, al prohibir la subcontratación de personal, salvo las obras o servicios especializados que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de las empresas.

» ¿Qué está permitido?

La subcontratación de servicios y obras especializadas, siempre que no formen parte del objeto social o actividad preponderante de las empresas contratantes.

Las agencias de empleo o intermediarios que intervengan en el proceso de contratación de personal, podrán operar el reclutamiento, selección, entrenamiento, capacitación, entre otros, sin que sean considerados patrones.

» ¿Qué está prohibido?

- La prestación de servicios de personal.
- Contratar servicios especializados relacionados con el objeto social o la actividad preponderante de las empresas contratantes.

En el tema de la clasificación de las empresas en el riesgo de trabajo, se elimina la posibilidad de contar con registro patronal por clase, que se aplicaba solo para estas empresas de subcontratación.

LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA ENTRE CONTRATANTE Y CONTRATISTA

La STPS en uso de sus facultades es la responsable de la interpretación del Art. 13 de la LFT, para calificar si los servicios u obras especializadas no forman parte del objeto social o actividad preponderante de las empresas contratantes.

Independientemente de lo anterior, para efectos del IMSS existe una responsabilidad solidaria del beneficiario de los servicios ante el incumplimiento del contratista por los periodos contratados.

REGISTRO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS Y OBRAS ESPECIALIZADAS ANTE LA STPS

De acuerdo con el Art. 15 de la Ley Federal del Trabajo, las personas físicas y morales que proporcionen estos servicios deberán de estar registradas en la STPS.

- Para obtener el registro deberán de estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.
- El registro deberá ser renovado cada 3 años y puede ser negado o cancelado por la STPS si se incumplen los requisitos.
- Las personas físicas o morales que obtengan el registro quedaran inscritas en un padrón administrado por la STPS.



CONTROL DE INFORMACIÓN ENTRE AUTORIDADES

De acuerdo con el art. 15-A de la Ley del Seguro Social, el IMSS y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, realizarán convenios para intercambio de información y coordinarán para la realización de acciones conjuntas con el objeto de verificar el correcto cumplimiento de lo establecido tanto en la Ley del Seguro Social como en la Ley Federal del Trabajo, en su respectivo ámbito de competencia. Mediante este intercambio de información aumenta la posibilidad de las autoridades de revisar de manera integral a los patrones.

OBLIGACIÓN DE PRESENTAR INFORMACIÓN SOBRE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS

Para cumplir con la obligación establecida en el art. 15-A de la LSS, de informar de los contratos celebrados por las empresas que prestan servicios u obra especializados, el IMSS pondrá en función un sistema simplificado. Dicha información se presentará de manera cuatrimestral, a más el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre y será de los contratos celebrados en los 4 meses previos conforme a lo siguiente:

- Las partes en el contrato.
- La información del propio contrato: objeto, periodo de vigencia, relación de trabajadores.
- Copia simple del registro emitido por la STPS.



REGLAS DEL REGISTRO ANTE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

En este sentido se debe atender a la publicación en el diario oficial de la federación de fecha 24 de mayo de 2021, donde se publican las reglas para el registro de personas físicas y morales que presten servicios especializados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través de una plataforma informática creada para este fin. Cabe señalar que este registro se puede negar cuando las empresas no acrediten el carácter especializado de su servicio, no se encuentren al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social, presenten documento o información falsa o se niegan a atender requerimientos de información complementaria que les sea solicitada entre otras cosas. El registro obtenido tiene una vigencia de tres años.

De igual forma la mencionada Secretaría puede cancelar el registro otorgado en cualquier momento, cuando se presten servicios u obras especializadas no registradas o que formen parte del objeto social o la actividad preponderante de la beneficiaria, existan adeudos por incumplimiento de obligaciones ante el SAT, en materia de seguridad social ante el IMSS o el INFONAVIT, por incumplimiento de obligaciones en materia de subcontratación de acuerdo a la Ley Federal del trabajo, por negarse a atender cualquier requerimiento de información o no renovar el registro cada tres años.

CONCLUSIONES

Derivado de la reforma, ahora se puede identificar cuáles empresas prestan un servicio especializado y si les prestan servicios a empresas que se ocupan de esta actividad con base en su objeto social o actividad preponderante, de tal forma que en cualquier momento la Secretaría del Trabajo y Previsión Social puede eliminarlas de estar en este esquema de prestadora de servicios, es importante recordar que existen multas por no cumplir con los requisitos que marca la ley así como la invalidación para efectos fiscales en las deducciones que puede aplicar la empresa contratante.

La prestación del servicio especializado requiere un registro ante la Secretaría del Trabajo, renovable cada tres años y que se puede cancelar en cualquier momento si se incumple con los requisitos ya mencionados.



Aplicación de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) en las disposiciones fiscales que hagan referencia al Salario Mínimo.

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

Antecedentes.

En la práctica nos hemos acostumbrado a utilizar la Unidad de Medida y Actualización conocida como UMA, en lugar del salario mínimo cuando en las Leyes fiscales se haga referencia éste último, porque sabemos que hubo cambios legales desde hace varios años que así lo disponen. A cinco años de aplicación de la UMA, a continuación de describen los fundamentos legales de esta disposición, algunas reflexiones del impacto en los ingresos de los trabajadores y lo que recomienda la Procuraduría de la defensa del contribuyente o PRODECOM al respecto.

La Ley federal del trabajo regula el pago de prestaciones económicas que reciben los trabajadores provenientes de una relación laboral, para ellos representan ingresos que deben pagar impuestos, que se calculan sobre los ingresos gravados, después de descontar a los ingresos totales, el monto de los ingresos exentos que establece el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente y que en la lógica anterior aplica a ingresos cuya naturaleza proviene de una remuneración determinada en base al Salario Mínimo y por lo tanto se debe utilizar también

dicho salario para el cálculo de las exenciones. Sin embargo, desde 2016 se emitió decreto que establece la obligatoriedad de utilizar la Unidad de Medida y Actualización en todas las disposiciones que hagan referencia del Salario Mínimo, teniendo como única intención que los trabajadores cuenten con una remuneración Mayor, sin embargo, al establecer esta prohibición reformando el artículo 123 fracción VI del Apartado A, produce efectos un tanto negativos en el bolsillo de los trabajadores.

Marco Normativo.

Las principales disposiciones en la Constitución y en el decreto publicado en el diario oficial de la federación el 27 de enero de 2016 se enuncian a continuación:

» La prohibición adicionada en nuestra Carta Magna, en el Artículo 123...

A. ...

VI. “Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas

geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.”

- » Artículo Tercero Transitorio del Decreto por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 27 de enero de 2016, el cual se transcribe a continuación:

Tercero. - A la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en

cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización”

- » Valor de la UMA y el Salario Mínimo. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) informó que a partir del 01 de febrero de 2021 la UMA tendrá un valor de 89.62 pesos este año. Por su parte El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos informó mediante Resolución publicada el día 23 de diciembre de 2020 en el Diario Oficial de la Federación que el Salario Mínimo tendrá un valor de 141.70 pesos este año.

Impacto fiscal de la aplicación de la UMA sobre los salarios de los trabajadores.

A continuación, un cuadro comparativo de los efectos que produce en el límite de algunas exenciones generales por las que no se pagará impuesto, previstas por el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta vigente:

Como se puede observar, en el cuadro anterior se observa un perjuicio al ingreso de los trabajadores, ya que los límites de exención determinados con la UMA son inferiores a los que corresponden con los Salarios Mínimos y desde luego se genera una base mayor para la determinación del Pago del Impuesto Sobre la Renta causado sobre el límite excedente.

Otro impacto se presenta al disminuir las deducciones personales establecidas en el artículo 151 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en la determinación del impuesto anual de los trabajadores, cuyo límite de acuerdo a lo que establece el último párrafo de dicho artículo dispone que : “estas deducciones no podrá exceder de la cantidad que resulte menor entre cinco salarios mínimos generales elevados al año, o del 15% del total de los ingresos del contribuyente”, este límite se compara en veces del salario mínimo y de la UMA de la siguiente manera:

Comparativa límites y cantidad de deducciones personales		
Base de deducción	Determinado conforme a la UMA para 2021	Determinado conforme al Salario Mínimo vigente para 2021
En su primer año cuando los 5 salarios mínimos generales elevados al año.	5 veces la UMA (previsto hasta \$53,044.00)	147 x \$1,796.18 (cantidad de años) (\$264,025.46)

En razón de lo anterior, se observa que al calcular con la UMA la cantidad mínima que puede disminuir el trabajador, evidentemente es menor y por lo tanto a menor deducción mayor utilidad, que es igual a una base gravable para efectos de Impuesto Sobre la Renta mayor y por lo tanto al determinar un impuesto mayor, el ingreso neto a recibir el trabajador es inferior, situación que contradice el espíritu del legislador al precisar que con el uso de la UMA se pretende garantizar un mejor salario para los trabajadores.

Recomendación de PRODECOM para continuar utilizando el Salario Mínimo como referencia.

Al determinar que los contribuyentes se ven afectados con la utilización de la UMA en lugar del Salario Mínimo, el 21 de Febrero de 2021, la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente emitió una recomendación al tenor de lo siguiente: “el SMG podrá continuar siendo utilizado como referencia respecto de todos aquellos conceptos que precisamente derivan de ese vínculo laboral, entre los que se encuentran, aquellos señalados por el artículo 93, fracciones I, II, IV, V, XIII, XIV, X, XX, la establecida en el penúltimo párrafo de la Ley del ISR y el diverso 171 del Reglamento de la Ley del ISR.”

A este análisis se suma lo expuesto por las Comisiones Unidas de Hacienda y Crédito Público, y de Estudios Legislativos de la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión dentro del Dictamen del 15 de diciembre de 2016, en relación con el Decreto por el que se expide la Ley para determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización, en donde, se advierte lo siguiente:

“(…)

SEGUNDA. - Se puede advertir que desde hace varios años se estudió la desvinculación del salario mínimo como referencia en la legislación vigente. Estos antecedentes reforzaron la convicción del Congreso de la Unión, en torno a la necesidad de modificar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para establecer la Unidad de Medida y Actualización y desvincular el salario mínimo de la función que fue adoptando como unidad de cuenta para indizar el cálculo de obligaciones o sanciones que se expresan en dinero.

(…)

CUARTA.- Estas Comisiones Unidas precisamos que el prohibirse en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la utilización del salario mínimo como índice, unidad, base,

medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza; no significa que el salario mínimo no pueda seguir siendo empleado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines propios de su naturaleza como ocurre en el caso de las disposiciones relativas a seguridad social y pensiones, en las que dicho salario se utiliza como índice en la determinación del límite máximo del salario base de cotización.

(...)”

Resulta importante recordar, que el excedente de las prestaciones laborales que se encuentra sujeto al pago del Impuesto Sobre la Renta según lo establece el artículo 93 de la LISR en vigor tienen como base el SMG y no constituyen el cumplimiento de obligaciones o sanciones por parte de los trabajadores que es precisamente cuando debe hacerse referencia a la UMA, por lo que con la finalidad de proteger los derechos fundamentales de los contribuyentes y garantizarles certeza jurídica, la PRODECON realizó la siguiente sugerencia al SAT:

En atención a lo dispuesto en el artículo 123, Apartado A, fracción VI de la CPEUM, utilizar en el aplicativo de Declaración Anual de personas físicas, al salario mínimo para efectos de determinar el límite máximo de los ingresos

exentos para personas físicas previstos en el artículo 93, fracciones I, II, IV, V, XIII, XIV, XV, XX y penúltimo párrafo de la Ley del ISR, así como el establecido en el artículo 171 del RLISR, y no así la Unidad de Unidad de Medida y Actualización, al no actualizarse lo dispuesto por el diverso 26, Apartado B, sexto y séptimo párrafos de la Carta Magna.

Conclusiones.

Por lo anterior, el Salario Mínimo General podrá seguirse empleando como índice, unidad, base, medida o referencia, siempre que se trate de fines propios de su naturaleza como ocurre en el caso de las disposiciones relativas a seguridad social y pensiones, en las que dicho salario se utiliza como índice en la determinación del límite máximo del salario base de cotización y no la UMA que como hemos revisado definitivamente va en detrimento de la percepción de los trabajadores, quienes representan a los contribuyentes cautivos que siempre están sujetos a las retenciones de las contribuciones efectuadas por los patrones de acuerdo a los periodos de pago de sus remuneraciones, que pueden ser en forma diaria, semanal, decenal, catorcena, quincenal, incluso mensual.



PRINCIPALES CAMBIOS Y ADECUACIONES DE LAS REGLAS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA EN INFONAVIT

C.P. Martha Patricia Reséndiz Cabezas

ANTECEDENTES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 Apartado A, Fracción XII, obliga a las empresas a otorgar habitaciones cómodas, obligándolas a aportar a un fondo nacional de vivienda un depósito a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a estos un crédito barato para que adquirieran en propiedad tales habitaciones y se expide la *Ley del Instituto Nacional del Fondo de Vivienda para los Trabajadores* la cual se encuentra integrada por el Gobierno Federal, los trabajadores y los patrones los cuales administran los recursos y a la vez regula las formas y procedimientos para adquirir dichas propiedades.

INTRODUCCIÓN

En el procedimiento vigente hasta antes del 12 de mayo del 2021 se precalificaban a los derechohabientes para saber si tenían derecho a solicitar el crédito que le otorgaba el Instituto Nacional de la Vivienda con la obtención de 116 puntos, calificación que se determinaba de acuerdo a la edad, salario base de cotización, bimestres de cotización continua y a los ahorros en la subcuenta de vivienda. Actualmente existen cambios en ese procedimiento, el cual se analiza a continuación.

NUEVAS REGLAS PARA OTORGAMIENTO DE CRÉDITOS

A partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación del 12 de mayo de 2021 se modifican las reglas para solicitar créditos al Infonavit. Entre ellas se dan las nuevas opciones de adquisición de vivienda y se elimina la forma de precalificarte para determinar a cuánto tienes derecho en tu crédito.

1. MODIFICACIÓN DEL SISTEMA DE PUNTOS

Para determinar la capacidad de financiamiento y la capacidad de pago a la que puede acceder cada derechohabiente, se modifica el formato de cálculo.

Anteriormente con 116 puntos tenías derecho a un crédito bajo esta modalidad; ahora se transforma en 1080 puntos en donde se pondera en las tablas correspondientes, y considerando tanto la puntuación laboral como del patrón de la siguiente manera:

» Puntuación laboral

- Edad y Salario: Tomamos en cuenta tu salario mensual integrado (incluye las prestaciones de acuerdo con la Ley del IMSS) y tu edad.
- Ahorro en la subcuenta de vivienda: Es el dinero (saldo) que tienes en la Subcuenta de Vivienda Individual del Sistema de Ahorro para el Retiro.

- Cotización continua: Corresponde a los últimos bimestres de cotización continua en tu trabajo.
- Tipo de trabajador : Permanente o temporal.

Hasta aquí se determina la puntuación laboral del trabajador, la cual se suma con la puntuación patronal de la siguiente forma:

» Puntuación patronal

- Estabilidad laboral: Es el promedio de los últimos tres años de la retención del personal de la empresa.
- Comportamiento de pago de la empresa: Nivel de cumplimiento de las obligaciones patronales y comportamiento fiscal y jurídico.
- Contexto : Ubicación y giro del patrón.

Puntuación requerida : Consiste en un total de puntos de 1080 como mínimo.

El cálculo se realiza con la información al corte del bimestre número x del año correspondiente.

De tal forma que la sumatoria del total de los puntos determinarán su calidad para determinar si es o no viable darle el crédito.

Es importante comentar que se solicita la autorización para verificar el buró de crédito, y adicionalmente que se inserten los datos personales, los cuatro dígitos de una tarjeta de crédito, información para el caso de tener un crédito de automóvil o hipotecario.



Por el contrario, si el trabajador no tiene ningún crédito bancario de ninguna índole, basta con no marcar esos recuadros.

El trabajador tiene plena libertad para decidir si autoriza o no realizar la consulta a su historial crediticio; sin embargo, es importante considerar que, al no contar con esta información, el porcentaje al que puede acceder será solamente del 60% de su capacidad máxima de crédito. Por lo tanto, siempre que éste autorice la consulta, tendrá posibilidad de acceder por lo menos al 80% de la mencionada capacidad de crédito.

Por lo anterior se deduce que es conveniente autorizar la consulta del historial crediticio, ya que le beneficia al trabajador al acceder a un mayor porcentaje de su capacidad crediticia, como se muestra a continuación en los siguientes rangos:

- Infonavit T Apoya, si tu nivel de cumplimiento es total (100%).
- Infonavit T Beneficia si tu nivel es suficiente, aunque podría mejorar (90%).
- Infonavit T Cree, pues tu nivel de cumplimiento debe mejorar (80%).

En caso de identificar que el nivel de compromisos crediticios adquiridos del trabajador es muy alto respecto a su nivel de ingreso, se genera una alerta sugiriendo que aclare, o bien, mejore en este sentido. Respecto a la situación ante las sociedades de información crediticia antes de solicitar el crédito, ambos aspectos son evaluados al momento de realizar la precalificación, por lo tanto estos pueden ser distintos dependiendo del momento en que se realice la consulta.

2. LOS DERECHOHABIENTES PUEDEN ACCEDER A LA ADQUISICIÓN DE TERRENOS

El crédito Infonavit podrá utilizarse para adquirir con garantía un terreno, que deberá:

- Contar con acceso a los servicios a pie de lote.
- Encontrarse en una zona que cuente con la infraestructura urbana necesaria.
- Estar ubicado en zona de intensidad de riesgo baja o muy baja.
- Contar con uso habitacional o mixto.

3. MODIFICACIÓN DE LOS CRÉDITOS A LA CONSTRUCCIÓN DE VIVIENDA

El Infonavit también otorgará créditos sucesivos para la construcción de la vivienda sobre el terreno previamente adquirido. Esta nueva modalidad financiará las obras de edificación o mejora de la vivienda que realice el mismo propietario, o bien, mediante la contratación de terceros.

4. PRÉSTAMOS CONJUNTOS

Los derechohabientes que deseen aumentar su capacidad de pago podrán unir su crédito al de otros trabajadores, en estos casos, los bienes inmuebles deben ser escriturados bajo el régimen de copropiedad.

5. APOYO EN DESASTRES NATURALES Y CONTINGENCIAS SANITARIAS

Los derechohabientes que deseen aumentar su capacidad de pago podrán unir su crédito al de otros trabajadores, en estos casos, los bienes inmuebles deben ser escriturados bajo el régimen de copropiedad.

6. DERECHO DE LOS TRABAJADORES SIN RELACIÓN LABORAL ACTIVA

Los trabajadores derechohabientes aún cuando no tengan una relación laboral activa podrán acceder a un crédito, solo con la condición de que cuenten con un saldo a su favor en la subcuenta de vivienda. Es importante comentar que se podrán añadir otros requisitos de elegibilidad que serán publicados como *Reglas de Negocio de los financiamientos*.

PLAZO PARA PUBLICAR LAS CONDICIONES Y MODALIDADES

Es importante comentar que el Infonavit tiene hasta el 30 de abril del 2023 para publicar las condiciones particulares para cada tipo y modalidad de crédito. Lo que es un hecho es que deberá emitir estados de cuenta bimestrales para informar a los derechohabientes sobre el estatus de su préstamo.



CONCLUSIONES

Todos estos cambios se generan para facilitar a los derechohabientes de estos programas; acceder a estos beneficios que les ayudan a mejorar sus condiciones de vida, ofrecerles a sus familiares un patrimonio a un costo más barato y así poder hacer uso de los beneficios consagrados en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aun así tiene deficiencias en cuanto al otorgamiento de créditos.

La situación económica del país en estos momentos es muy endeble y por tanto se requiere ser más conscientes en cuanto a la forma de pagar dichos créditos que al final del día son costosos con el paso del tiempo y al no tener una certidumbre de la economía y su propia estabilidad, se requieren apoyos adicionales.

BOLETÍN DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL REGIÓN CENTRO OCCIDENTE

SEPTIEMBRE 2021



IMCP
CROSS RCO

LA SUSTITUCIÓN PATRONAL DE LA REFORMA LABORAL

CP MI y MF Álvaro Sedano Candelas

“La sustitución patronal es un acuerdo que se lleva a cabo entre un antiguo empleador y uno nuevo, donde el antiguo le cede al nuevo las obligaciones y responsabilidades contraídas con sus empleados, con el fin de respetar los derechos y garantías de los mismos.”

Peopleware.

El día 23 de abril del 2021, el Ejecutivo Federal publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la reforma que prohíbe el *outsourcing* o subcontratación laboral.

Entre otras modificaciones la reforma implica la modificación al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo (LFT):

» Artículo 41 LFT hasta el 23 de abril de 2021

“La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses. Concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores”.

» Artículo 41 LFT a partir del 24 de abril de 2021

Se adiciona el párrafo tercero:

“Para que surta efectos la sustitución patronal deberán transmitirse los bienes objeto de las empresas o establecimiento al patrón sustituto”.

A la par de esta modificación mencionada, la citada reforma establece en su artículo cuarto transitorio una excepción *de temporalidad* a la transmisión de bienes:

“CUARTO. Para fines de lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de empresas que operan bajo un régimen de subcontratación, no será requisito la transmisión de los bienes objeto de la empresa o establecimiento durante el plazo de tres meses contados a partir de la entrada en vigor del presente decreto, siempre que la persona contratista transfiera a la persona beneficiaria a los trabajadores de que se trate en dicho plazo. En todo caso se deberán reconocer los derechos laborales, incluida su antigüedad, que se hubieran generado por el efecto de la relación de trabajo.”

El 31 de julio se publica modificación a este artículo para quedar como sigue:

CUARTO. Para fines de lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de empresas que operan bajo un



régimen de subcontratación, no será requisito la transmisión de los bienes objeto de la empresa o establecimiento hasta el 1 de septiembre de 2021, siempre que la persona contratista transfiera a la persona beneficiaria a los trabajadores en dicho plazo. En todo caso se deberán reconocer los derechos laborales, incluida su antigüedad, que se hubieran generado por el efecto de la relación de trabajo.

La sustitución patronal implica que el patrón sustituido (el que transfiere los trabajadores), será responsable solidario del nuevo patrón (el patrón sustituto) por las obligaciones derivadas de la relación laboral, motivo por el cual se establece la obligación de conservar la antigüedad de la totalidad de los trabajadores, hasta por un periodo de seis meses desde la fecha en que surta efectos, por lo que en caso de realizar despidos a los trabajadores, estos tendrán derechos a la indemnización correspondiente (90 días), el pago de finiquitos (parte proporcional de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo y cualquier otra prestación que le pudiera corresponder, ejemplo: fondo de ahorro, etc.) y en su caso el prima de antigüedad si le correspondiese.

Sin embargo, ¿por qué para llevar a cabo la sustitución patronal es necesaria la transmisión de bienes? y ¿por qué es nula la exposición de motivos del Legislativo Federal?

Los antecedentes previos a la reforma de la transmisión de bienes para que se considere sustitución patronal en la LFT se encuentran en La Ley del Seguro Social que establece en su título quinto (De los procedimientos, de la caducidad y de la prescripción), capítulo 1 (de los créditos fiscales) lo siguiente:

Artículo 290.

“Para los efectos de pago de los créditos fiscales a que se refiere el artículo 287 de la LSS (las cuotas, los capitales constitutivos, su actualización y los recargos... las multas... los gastos realizados por el Instituto... tienen el carácter de crédito fiscal) se considera que hay sustitución patronal cuando:

- Exista entre el patrón sustituido y el patrón sustituto, transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.
- En los casos en que los socios o accionistas del patrón sustituido sean, mayoritariamente, los mismos del patrón sustituto y se trate del mismo giro mercantil.

En caso de sustitución patronal, el sustituido será responsablemente solidario con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto por escrito la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón (...).”

Esto abre la posibilidad de considerar que derivado de la reforma laboral, se presume la sustitución patronal en todos los casos en que se solicite la misma dentro de los 3 meses posteriores a la entrada en vigor de la reforma, misma periodicidad que en un principio se estipuló para el cumplimiento de las obligaciones de la nueva Ley Federal del Trabajo, la cual prohíbe la subcontratación de personal y establece la obligación para la inscripción de las empresas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), tratándose de la prestación de “servicios especializados” (REPSE).

El hecho de que se mencionen los requisitos de la sustitución patronal en el título V de la LSS que hace referencia al plazo de prescripción (5 años previos, que es el periodo establecido para notificar

y requerir obligaciones a la empresa), otorga la oportunidad a las autoridades fiscalizadoras (IMSS, SAT, INFONAVIT) para la determinación y notificación de “créditos fiscales” que no hayan sido del conocimiento del patrón (empresa) por el periodo de seis meses posteriores a la fecha en que se formalice la sustitución patronal, es decir, en todos los casos existe la posibilidad de determinar supuestos créditos fiscales tanto al patrón sustituto como al patrón sustituido en el entendido de la responsabilidad solidaria (y subjetivamente subsidiaria) que obliga a ambos.

Dicho supuesto se confirma con la reforma publicada el 31 de julio de 2021 en su artículo séptimo transitorio:

“Séptimo: Para efectos de la Ley del Seguro Social, desde la entrada en vigor de la presente reforma y hasta el 1 de septiembre de 2021, se considerará como sustitución patronal la migración de trabajadores de las empresas que operan bajo el régimen de subcontratación laboral, siempre y cuando las empresas destino de los trabajadores reconozca sus derechos laborales, incluyendo la antigüedad de los mismos y los riesgos de trabajo determinados, ante las instancias legales correspondientes”.

Desde su creación, el concepto de sustitución patronal supone que para la explotación de la actividad de cualquier negocio debe contar con los bienes necesarios para ello, siendo imposible llevar a cabo una actividad sin los bienes necesarios. Es por ello que la ley supone la transmisión de

bienes esenciales para la explotación con ánimo de continuar la actividad. Es hasta la creación de grupos corporativos, empresas intermediarias o la figura de subcontratación que las empresas no cuentan con bienes sino únicamente con el capital de trabajo.

La reforma laboral otorga un plazo de 3 meses para que los trabajadores migren a las empresas que llevan a cabo las actividades esenciales del negocio, sin la transmisión de bienes. Lo que supone que una vez que transcurra este plazo, en caso de no tener bienes, deberá llevarse a cabo la liquidación a los trabajadores y deberán afiliarse con un nuevo patrón.

Al suponerse indispensable contar con bienes para llevar a cabo cualquier negocio surge la incertidumbre, una vez transcurrido los 3 meses: ¿se supondrá que no existe sustitución patronal con aquellas empresas que trasladen trabajadores y que no tengan bienes? Desafortunadamente no existe un criterio establecido que obligue a todas las delegaciones en la República (IMSS), ya que cada delegación del país se rige por criterios propios.

Tanto el patrón sustituto, como el patrón sustituido, quedan con la incertidumbre jurídica acerca de la aceptación del trámite de sustitución patronal, ya que es el propio Instituto quien debe de notificar a ambos empleadores el estatus de la misma, situación que no se da de hecho, incumpliendo lo establecido en el artículo 6 del Reglamento de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (Constancia del trámite realizado).



» Antecedentes históricos

Algunos antecedentes históricos del H. Consejo Técnico de la sustitución patronal en la LSS respecto de la transmisión de bienes:

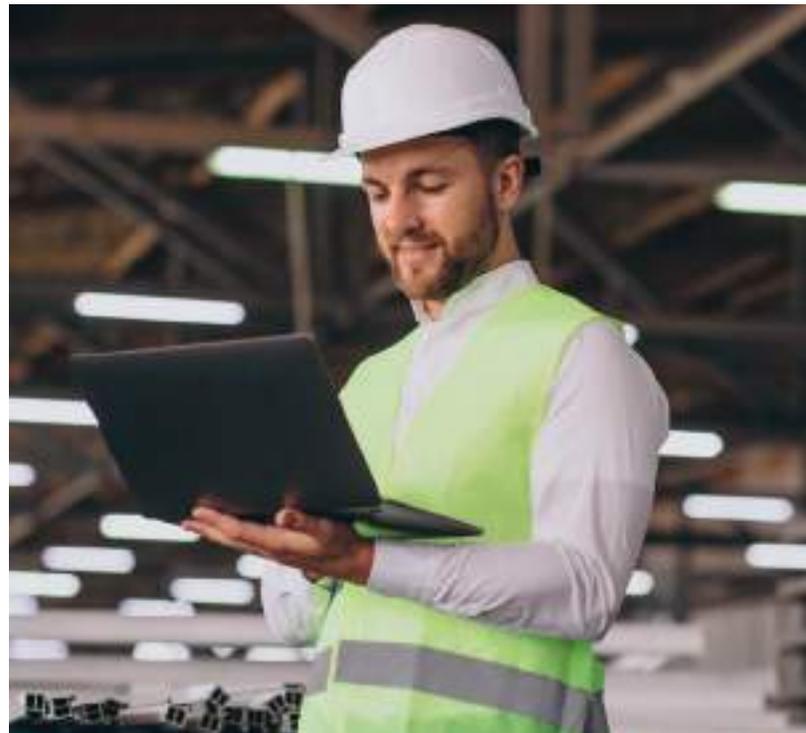
LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1949, ARTÍCULO 142.

- ACUERDO NUM. 4145 DEL H. CONSEJO TÉCNICO DEL I.M.S.S. SUSTITUCIÓN PATRONAL.- Se opera en el caso de traspasos sucesivos del negocio. MÉXICO D, D.F. A 17/VIII/949.
- ACUERDO NUM. 4161 DEL H. CONSEJO TÉCNICO DEL I.M.S.S. SUSTITUCIÓN PATRONAL.- Aunque la sustitución se presume cuando la índole del negocio es semejante y se trate del mismo local, **dicha presunción queda destruida si llega a establecerse que el nuevo empresario labora con elementos distintos a los que constituyeron la primera negociación.** MÉXICO D, D.F. A 24/VIII/949.
- ACUERDO NUM. 4145 DEL H. CONSEJO TÉCNICO DEL I.M.S.S. SUSTITUCIÓN PATRONAL.- Existe sustitución de patrón para los efectos del artículo 142 de la LSS, **cuando se han operado traspasos sucesivos del negocio.** MÉXICO D, D.F. A 13/X/949.
- ACUERDO NUM. 1179 DEL H. CONSEJO TÉCNICO DEL I.M.S.S. SUSTITUCIÓN PATRONAL.- El Instituto debe enderezar sistemáticamente sus cobros **contra el patrón que explota la empresa o posee los bienes en el momento de requerírsele de pago y no contra el patrón anterior, cuando este haya sido sustituido.**MÉXICO D, D.F. A 24/VII/949.
- ACUERDO NUM. 4498 DEL H. CONSEJO TÉCNICO DEL I.M.S.S. SUSTITUCIÓN PATRONAL. - La sustitución patronal debe presumirse en el caso de giros mercantiles de igual índole, establecidos en el mismo local. MÉXICO D, D.F. A 26/x/949.
- ACUERDO NUM. 4966 DEL H. CONSEJO TÉCNICO DEL I.M.S.S. SUSTITUCIÓN PATRONAL. - La identidad en el giro y en la ubicación del negocio **establece la presunción de que existe sustitución patronal,** respecto de éste. MÉXICO D, D.F. A 11/I/950.

Es preocupante que la exposición de motivos del poder legislativo para llevar a cabo la reforma

laboral esté impregnada de aseveraciones en sentido negativo de la generalidad de las empresas en nuestro país, lo que ha llevado actualmente a la excesiva fiscalización y la incertidumbre jurídica de las empresas, ya que el proyecto de dictamen de las comisiones unidas de trabajo y previsión social y estudios legislativos, sobre la minuta con proyecto de decreto que modifica diversas leyes en materia de subcontratación laboral dado en recinto del Senado de la República el 19 de abril de 2021, en su punto III CONSIDERANDOS, entre otras aseveraciones dice:

- “El régimen de contrataciones laborales ha visto surgir una nueva modalidad dotada de una naturaleza y características propias: la subcontratación.
- La práctica de este régimen laboral no ha estado exenta de prácticas abusivas o simuladas en perjuicio de los derechos de los trabajadores.
- En el ámbito fiscal los esquemas de subcontratación han llevado en muchas ocasiones a la disminución del pago de impuesto sobre la renta por concepto de salarios, así como la omisión en el entero del impuesto al valor agregado y solicitudes de devolución por ese concepto, cuando incluso el último de los tributos señalados no fue enterado.





- Se han detectado que las actividades delictivas por defraudación fiscal, a través de la figura de subcontratación, se han vuelto una figura común en México, la cual está ocasionando una disminución extraordinaria en la recaudación de recursos en el país.
- La STPS ha realizado inspecciones a empresas que contratan trabajadores a través de esquemas de subcontratación laboral con el objetivo de evitar la simulación en la contratación de trabajadores, que resultaron en la necesidad de reforzar la regulación de esta figura.
- Dichos esquemas de simulación de la relación laboral ocasionan, además, un menoscabo al fisco federal con la expedición de facturas que surgen de la simulación, así como eludiendo el cumplimiento de las responsabilidades y cargas de la seguridad social, con naturales a toda relación de trabajo.
- Los esquemas de subcontratación que derivan en afectaciones directas a los derechos laborales de las personas trabajadoras (...).

Aunado a la crisis suscitada por la pandemia de enfermedad originada por el virus SARS-CoV2

(COVID 19) que provocó que se desataran una serie de despidos masivos de personas trabajadoras, es necesario que la autoridad establezca las reglas precisas para que puedan las empresas fortalecer el empleo ya que la legislación esta viciada con lagunas jurídicas y en algunos casos violenta las garantías individuales, provocándoles un grave estado de indeterminación jurídica, pues nuevamente se orilla a patrones a acudir a los tribunales para efectos de interpretaciones jurídicas de reformas rápidas y mal motivadas.

El Poder Judicial de la Federación ha resuelto que para que exista sustitución patronal se requiere “que las relaciones de trabajo permanezcan intactas como si no se hubiese efectuado la transmisión”. (Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 62, enero de 2019, Tomo IV, página 2657).

“Hoy México se debate ante el momento más difícil de su historia reciente, ante una crisis de la cual no se sabe aún cuándo y cómo terminará ... Gobernar sin la razón y por la fuerza... El actual gobierno y su desprecio por el derecho”.



Flash informativo

Periodo 2020-2021

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social RCO

FLASH INFORMATIVO OCTUBRE 2020

Como cada mes te presentamos las noticias relevantes en seguridad social, incluyen publicados de la Secretaría de Salud, de Trabajo y previsión social sobre plazos y términos legales, además de alternativas por parte del Infonavit para trabajadores que continúan sin empleo y la nueva versión del Manual de Usuario de SIDEIMSS entre otros aspectos, esperando que sean de utilidad para todos los interesados.

PUBLICACIONES

Mar
1 SEP

- La Secretaría de Salud, publicó Acuerdo por el que se emite como acción extraordinaria ante la epidemia de COVID-19, y como una medida preventiva en beneficio de toda la población, la impartición de contenidos que fomenten y promuevan estilos de vida saludables.

Jue
3 SEP

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó Acuerdo por el que se reanudan los plazos y términos legales, de los actos y procedimiento administrativos que se desahogan ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su órgano desconcentrado.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó Segundo Acuerdo por el que se modifican, adicionan y derogan diversas disposiciones de los lineamientos por los que se establecen las bases y requisitos que deberán cumplir las entidades federativas para acceder al subsidio destinado a la implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó Acuerdo por el que se modifican las Reglas de Operación del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó lineamientos para el reclutamiento y selección de personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.





Vie
4 SEP

- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, publicó Disposiciones de carácter general que establecen el procedimiento para la construcción de los indicadores de rendimiento Neto de las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro.

Lun
7 SEP

- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, publicó Modificaciones y adiciones a las Disposiciones de carácter general en materia financiera de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Vie
18 SEP

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó Aviso por el que se comunica que concluyen y cesan los trabajos, y por ende, se determina disolver la Sexta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Mié
30 SEP

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó Acuerdo por el que se amplía la prórroga de la vigencia de las constancias o tomas de nota de las directivas sindicales registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con motivo de la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).

SIDEIMSS. VERSION 6.0.

Se ha liberado versión 6.0 del Manual de Usuario SIDEIMSS, los cambios más relevantes se realizaron en los siguientes apartados:

- 5.1 Creación de cuenta IMSS Digital.
- 5.2 Registro de medios de contacto.
- 5.3. Autenticación de la FIEL o e.firma.
- 8.1.2 Registros patronales.
- 8.2.1. Información patronal.
- 8.2.2 Atestiguamientos.

- Anexo A. Instructivo para el llenado de los anexos de información patronal.
- Anexo C. Guía de configuración del equipo de cómputo para el acceso al Sistema de Dictamen Electrónico del IMSS (SIDEIMSS).





INFONAVIT tiene facilidades extra para los Trabajadores beneficiados por la Pandemia.

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) anunció una serie de apoyos para trabajadores afectados por la pandemia de COVID-19.

De acuerdo con un comunicado, los acreditados de los programas seguro de desempleo y prórrogas sin intereses deberán empezar a retomar sus pagos (que fueron suspendidos por la pandemia) entre septiembre y febrero, dependiendo de la prórroga que se dio. Sin embargo, algunos de esos acreditados podrían seguir sin empleo o con un salario menor. Para ellos, el Instituto dio a conocer las siguientes alternativas:

01 Fondo de protección de pagos

- Es un fondo que se conforma con las aportaciones que se integran de los créditos originados a partir de enero de 2009, equivalente al 2% de su pago mensual, que ya está incluido en el descuento por nómina.
- Durante seis meses, el Instituto completa la mensualidad del crédito, sujeto a una aportación realizada por el acreditado del 10% sobre el factor REA (régimen extraordinario de amortización) más las comisiones correspondientes.
- Aplica para créditos originados a partir de enero de 2009. Este beneficio se puede obtener durante 6 meses cada 5 años.



02 Soluciones a la medida

- Ante una disminución de ingresos por parte del acreditado, durante 12 meses se otorga una reducción temporal en el factor de pago (con un complemento de pago a cargo del Infonavit).
- Este beneficio es renovable por las veces que el acreditado lo necesite. Aplica a créditos originados en veces salarios mínimos (VSM) y en pesos entre 2014 y 2017.

03 Dictamen de capacidad de pago

- Ante una disminución de los ingresos por parte del acreditado, durante 12 meses se ofrece una reducción temporal en el factor de pago tomando como base el ingreso y gasto del trabajador. Aplica a todos los créditos originados en VSM a través de un convenio privado.

04 Borrón y cuenta nueva

- Por situaciones de pérdida de empleo o incapacidad de pago, cuando los acreditados acumulan pagos omisos que no requieren de una reestructura o un apoyo especial por parte del Infonavit, se ofrece la capitalización de los omisos del crédito en el saldo insoluto del financiamiento.





05 Estudio socioeconómico

- Ante cualquier situación en la cual el acreditado quede económicamente vulnerable por problemas de salud o económicos, se ofrece este beneficio que contempla una reducción en el factor de pago hasta el monto que el acreditado pueda pagar con base en la elaboración de un estudio socioeconómico y autorización del delegado regional.
- Aplica para todos los acreditados, con financiamientos denominados en VSM o pesos.

06 Apoyo para pensionados y jubilados

- Ante la jubilación del acreditado, se ofrece la sustitución del último salario registrado como base de pago del acreditado, por el monto de su pensión. Solo aplica a créditos en VSM y está condicionado al pago mensual.



Importante conocer las alternativas para los trabajadores, las cuales se pueden conocer más a fondo en la plataforma de INFONAVIT.

CP. Luis Fernando Rubio García

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social RCO

FLASH INFORMATIVO NOVIEMBRE 2020

Como cada mes te presentamos las noticias relevantes en seguridad social. Incluyen publicados del Instituto Mexicano del Seguro Social, la Secretaría de Trabajo y previsión social, y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, esperando que sean de utilidad para todos los interesados.

NOTICIAS IMSS

15
OCT

- Firma IMSS y SNTSS o Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social, esto con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y que sean dignas. Este convenio representa un incremento salarial del 5.70% arriba de la inflación y este estará vigente a partir del 16 de octubre de 2020 y hasta el 15 de octubre de 2021.

17
OCT

- Se hace la primera licitación vía YouTube con la idea de combatir la corrupción, el martes 13 y jueves 15 de octubre para diversos adquirentes.

25
OCT

- IMSS sigue ruta estratégica para fortalecer sus finanzas en atención de pandemia y derechohabiencia, esto acompañando la estrategia al Ejecutivo Federal, el maestro Zoé Robledo manifestó que la institución sigue una ruta estratégica para mantener finanzas sanas y fuertes para poder seguir atendiendo a la población afectada por la pandemia.

30
OCT

- Informa el IMSS que se empezará a pagar el aguinaldo a pensionados a partir del 30 de octubre de 2020 y el pago correspondiente a noviembre y los invita a no acudir a ventanillas y hacerlo en las diferentes formas para evitar el riesgo de contagio.



Firma IMSS y SNTSS o Sindicato Nacional de los Trabajadores del Seguro Social. Foto: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201910/420>



IMSS sigue ruta estratégica para fortalecer sus finanzas en atención de pandemia y derechohabiencia. Foto: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202010/722>



17
NOV

- Con la puesta en marcha de la segunda fase del programa piloto para las trabajadoras del hogar se simplifican procesos de pago mediante la plataforma del IMSS, al mes de octubre se habían incorporado 27,640 mujeres y hombres y se han beneficiado más de 80 mil personas tomando en cuenta sus familiares. Cabe señalar que en esta segunda etapa se hicieron adecuaciones para que ahora cada patrón deba registrar a la trabajadora del hogar.

NOTICIAS SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

15
OCT

- Se hace obligatorio que las empresas cuenten con protocolo para evitar la violencia laboral, para esto la secretaría del Trabajo y Previsión Social presenta Protocolo para definir los pasos a seguir en el centro de trabajo para proteger a las víctimas.

23
OCT

- Entra en vigor segunda etapa de la NOM 035. Esta fase contempla la identificación y análisis de riesgo psicosocial, la evaluación del entorno organizacional, las medidas y acciones de control, así como la práctica de exámenes médicos y los registros. La Norma contiene Guías de referencia que describen la forma en que pueden desarrollarse algunas obligaciones por el propio centro de trabajo y dar cumplimiento con las mismas, la norma puede consultarse en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

30
OCT

- Cierra la Feria Nacional del Empleo con números favorables, con la cual se espera la colocación de más de 16,700 personas, el 51% de los puestos ofrecidos son de nivel operativo con salarios entre 6 y 12 mil pesos mensuales, 39% de las vacantes no requieren experiencia y las mujeres aplican al mayor número de puestos disponibles.

**SEGUNDA ETAPA
NOM 035**

Tiene como objetivo establecer los **elementos** para **identificar, analizar y prevenir** los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

GOBIERNO DE MÉXICO | TRABAJO

FERIA NACIONAL DEL EMPLEO

Categoría	Subcategoría	Porcentaje
EDAD	18-24 años	42.4%
	25-34 años	51.3%
SEXO	Mujeres	41.9%
	Hombres	38.5%
ESCOLARIDAD	Grupos A y B	72.3%
	Grupos C y D	16.7%

Entra en vigor segunda etapa de la NOM 035. Foto: <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-segunda-etapa-de-la-nom-035?idiom=es>

Cierra la Feria Nacional del Empleo 2020 con números favorables de apoyo a la reactivación económica. Foto: <https://www.gob.mx/stps/prensa/cierra-la-feria-nacional-del-empleo-2020-con-numeros-favorables-de-apoyo-a-la-reactivacion-economica?idiom=es>

05
NOV

- Inicios de **reforma laboral**, hay avances superiores al 90 por ciento en promedio en selección de personal, en la construcción y adecuación de **instalaciones y en la digitalización de expedientes**. Se comprometieron a tener todo listo en las próximas semanas.

05
NOV

- STPS llama al sector agrícola a redoblar esfuerzos para erradicar el trabajo forzoso e infantil. El **Gobierno de México ratifica su compromiso con la Alianza 8.7 de la OIT para erradicar el trabajo infantil**, La mejor forma de inhibir el trabajo forzoso es identificarlo en centros de trabajo y cumplir con la normatividad laboral. Para atacar las causas que generan el trabajo infantil, se entregan más de 11 millones de becas escolares.

12
NOV

- Presidente López Obrador firma iniciativa en el tema de la subcontratación. La iniciativa armoniza la Ley Federal del Trabajo, el Código Fiscal, así como las leyes del Seguro Social, Infonavit, ISR e IVA.



NOTICIAS INFONAVIT

03
NOV

- En boletín 076 informa el Instituto que los trabajadores que firmen su crédito entre el 3 de noviembre de 2020 y el 23 de febrero del siguiente año tendrán tres o cuatro meses para empezar a pagar su financiamiento.

19
NOV

- Con 463 votos a favor, 1 en contra y cero abstenciones, se aprobó este jueves en la Cámara de Diputados la reforma a la Ley del Infonavit e ISSSTE con el que los trabajadores tendrán mayor libertad de ejercer su crédito para la compra de suelo, autoconstruir, reparar o ampliar su casa. El dictamen ahora pasará al Senado para efectos constitucionales tras la aprobación en lo general y particular.

CPC y MF. Armando Oliveros Ortiz



Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social RCO

FLASH INFORMATIVO DICIEMBRE 2020

Como cada mes te presentamos las noticias relevantes en seguridad social, en este mes de diciembre en donde destacan cambios trascendentales que tendrán un impacto en los patrones y trabajadores, los cuales de presentamos a continuación.

Noticias IMSS

17
NOV

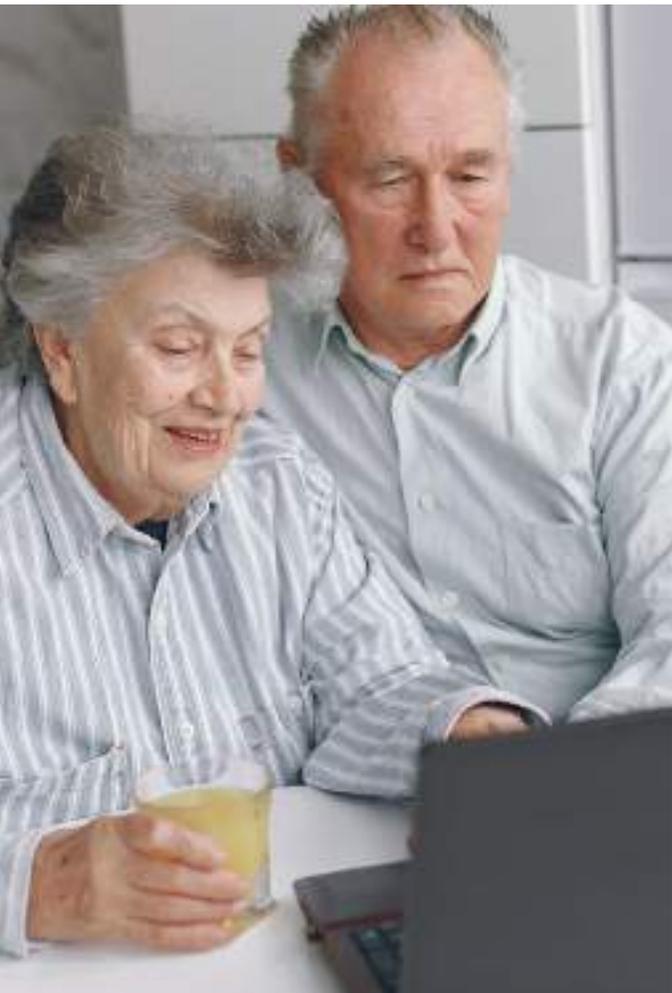
- Los trabajadores extranjeros que acumularon recursos en su cuenta individual (AFORE) además de las aportaciones al fondo de la subcuenta de vivienda, tienen derecho a la devolución, cuando regresen a su país de origen en forma definitiva, este ordenamiento se considera de aplicación obligatoria a partir del martes 17 de noviembre de 2020 según la tesis J/67L SCJN publicada el viernes 13 de noviembre.

24
NOV

- Mediante Boletín de prensa Norma Gabriela López Directora de Incorporación y Recaudación del IMSS como participante del parlamento abierto del Análisis a la iniciativa Presidencial en Materia de Subcontratación Laboral (outsourcing), manifestó que en materia de seguridad social busca generar una sinergia con relación al planteamiento que se establece en la Ley Federal del Trabajo y establecer la responsabilidad solidaria entre el prestador de servicio y quien lo contrata. Además, resaltó que en la reforma se plantea la eliminación de la facilidad de aperturar registros patronales por clase, y la imposición de sanciones e incremento en relación al incumplimiento de presentación en tiempo y forma de la información que se debe entregar a las autoridades.



Norma Gabriela López Directora de Incorporación y Recaudación del IMSS.
Foto: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202011/791>



25
NOV

- Aprueba la junta de gobierno del INEGI la incorporación de la estadística de puestos de trabajo registrados en el IMSS como información de interés nacional mediante acuerdo publicado en DOF; la estadística revelada por el IMSS los días 12 de cada mes correspondiente a tipo de empleo, rango de salarios cotizados, ocupación de puestos por hombres y mujeres, a nivel nacional y por entidad federativa se considera de interés nacional al ser una métrica para conocer la evolución de los empleos formales y los ciclos económicos del país.

30
NOV

- IMSS informa mediante la herramienta “Mi Pensión Digital” implementada en agosto de 2019, se han atendido más de 365 mil trámites de pensión por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, siendo en la pandemia por COVID-19 un apoyo para evitar la propagación del virus al iniciar el trámite en línea y concluir en ventanilla, acudiendo solo en una ocasión de manera presencial. Así mismo, se informa que se trabaja para que en 2021 este servicio en línea se aplique para pensión por Enfermedad o Accidente y en una siguiente etapa, para Viudez, Orfandad y Ascendientes.

02
DIC

- El director del IMSS Zoé Robledo anuncia el inicio de las entregas de apoyos de Gastos Funerarios a familiares de personas que fallecieron por COVID-19, el cual consiste en un apoyo económico por 11 mil 460 pesos, pueden solicitar este apoyo los familiares que acrediten el parentesco con las personas que fallecieron a partir del 18 de marzo de 2020 y hasta la publicación del fin de la emergencia sanitaria por COVID-19. Se debe solicitar en el portal de internet www.deudoscovid.gob.mx debiendo registrar la CURP de la persona que falleció, también se debe adjuntar acta de defunción, identificación oficial del solicitante y documento que acredite el parentesco.

09
DIC

- El Congreso de la Unión aprueba en lo general la iniciativa de reforma de pensiones propuesta por el presidente de la República, el dictamen por el que se reforman, adicionan y derogan disposiciones en materia de Seguridad Social y de los Sistemas de Ahorro para el Retiro fue enviado para su discusión y, en su caso, aprobación.

16
DIC

- Se publica el DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. En este documento se establecen aumentos en las aportaciones patronales de las ramas de pensiones y se reduce el requisito en semanas de cotización para el otorgamiento de la pensión por Cesantía y Vejez. De igual forma se modifica el procedimiento para determinar la pensión garantizada y se regulan las comisiones de las AFORES.



Noticias INFONAVIT

09
DIC

- En boletín 079 el INFONAVIT manifestó que al día 6 de diciembre 73 mil 679 créditos fueron convertidos de veces salario mínimo a pesos, de los cuales el 91 % fueron de manera automática y el beneficio para los trabajadores corresponde al 52 % del saldo total de su cuenta en promedio.

11
DIC

- En boletín 080 se informa que en el 2021 el INFONAVIT lanzará nuevos productos financieros en apoyo a los trabajadores de menos recursos, esto como resultado de la aprobación de la reforma a la Ley del instituto el 9 de diciembre.

16
DIC

- Se publica **DECRETO** por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores del estado y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con el fin de permitir a los trabajadores obtener información suficiente sobre las condiciones jurídicas y financieras del crédito y recibirlo sin intermediarios, entre otros aspectos.

16
DIC

- Se publica **DECRETO** por el que se reforma el artículo 37 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, para establecer las condiciones a que se sujeta el derecho de los trabajadores a recibir el Saldo de la subcuenta de vivienda.



Firma de acuerdo entre el sector empresarial, el sector obrero y el Gobierno de México.
Foto:<https://lopezobrador.org.mx/2020/12/09/presidente-firma-acuerdo-con-sectores-obrero-y-empresarial-para-enriquecer-iniciativa-sobre-subcontratacion/>

Noticias STPS

09
DIC

- **COMUNICADO 004/2020**, firma de acuerdo entre el sector empresarial, el sector obrero y el Gobierno de México respecto a la subcontratación y el reparto de utilidades; se solicita al congreso posponer la discusión parlamentaria.



09
DIC

- Senado aprueba el dictamen por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la LFT, en el cual se regulan las obligaciones de los patrones y trabajadores en la modalidad de teletrabajo (home office).

13
DIC

- En Boletín 116/2020 la secretaria del Trabajo y Previsión Social, dio a conocer que en próximo año 14 estados se suman al nuevo modelo de democracia y justicia laboral, dejando para las entidades federativas un trabajo legislativo para la creación de Centros de Conciliación y Tribunales Laborales locales, para la desaparición de las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje.



Noticias sobre los Salarios mínimos para 2021

16
DIC

- La Comisión Nacional de Salarios Mínimos o CONASAMI acuerda el incremento del 15% en los salarios mínimos para quedar en \$213.39 en la zona libre de la frontera norte y de \$141.70 en el resto del país. Asimismo, se integran dos profesiones a la lista de salarios profesionales: trabajadores del hogar y jornaleros agrícolas.



CONASAMI acuerda el incremento del 15% en los salarios mínimos. Foto: <https://www.gob.mx/conasami/prensa/acuerda-conasami-incremento-del-salario-minimo-del-15-para-2021-259690>

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social RCO

FLASH INFORMATIVO ENERO 2021

Como cada mes te presentamos las noticias relevantes en seguridad social, que fueron publicadas el mes su anterior e inician su aplicación en este mes de en enero donde destacan cambios en materia de teletrabajo, y reglas sobre las condiciones financieras de los créditos de INFONAVIT, y en materia de requisitos para las pensiones del IMSS. A continuación, una breve reseña de estos y más temas de análisis.

Noticias Laborales y el IMSS

13
NOV
2020

- Tesis publicada en el Semanario Judicial de la Federación J/67 L (10a). Trabajadores extranjeros. “Tienen derecho a la devolución de los recursos acumulados en su cuenta individual depositada en la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE), así como de las aportaciones al fondo de la subcuenta de vivienda, cuando vuelvan en forma definitiva a su país de origen, sin que les sean exigibles los requisitos previstos en la ley”.

25
NOV
2020

- La junta de gobierno del INEGI aprueba la incorporación de la estadística de puestos de trabajo registrados en el IMSS como información de interés nacional

02
DIC
2020

- Los familiares de personas que hayan perdido la vida a causa de COVID-19 podrán solicitar el Apoyo para Gastos Funerarios y así podrán realizar el trámite para solicitar este recurso llamado Deudos Covid. El apoyo será por 11 mil 460 pesos, sin importar condición social o económica y sin intermediación de persona alguna para la entrega del recurso. Se debe solicitar en el portal de internet www.deudoscovid.gob.mx debiendo registrar la CURP de la persona que falleció, también se debe adjuntar acta de defunción, identificación oficial del solicitante y documento que acredite el parentesco.

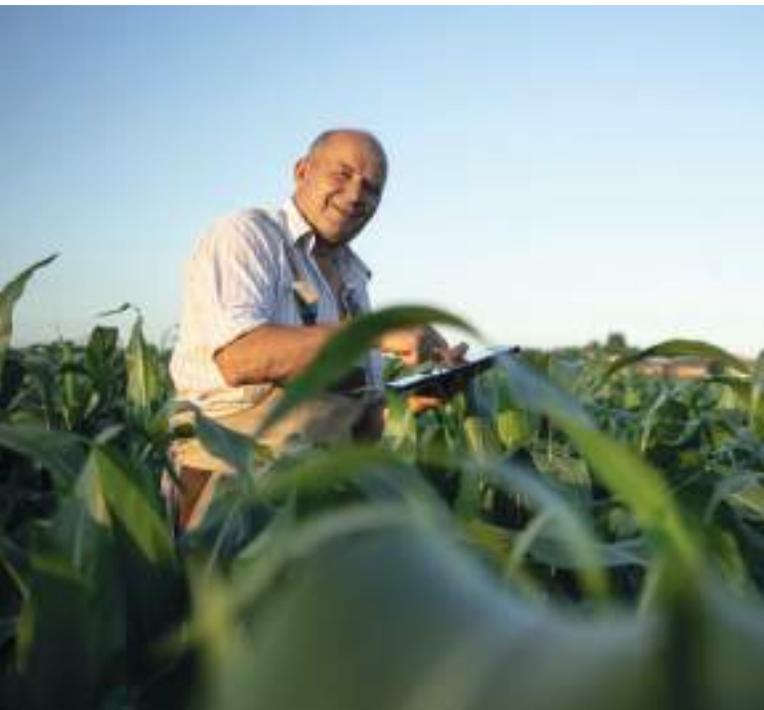


Deudos Covid para familiares de personas fallecidas por COVID-19 Foto:
https://wradio.com.mx/radio/2020/12/02/sociedad/1606936735_291795.html



10
DIC
2020

- El jueves 10 de diciembre la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, publicó Disposiciones de carácter general que señalan los días del año 2021 en los que las administradoras de fondos para el retiro, instituciones públicas que realicen funciones similares, sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro y empresas operadoras de la Base de Datos Nacional SAR, deberán cerrar sus puertas y suspender operaciones.



16
DIC
2020

- Se publica el DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

18
DIC
2020

- Hay requisitos RENOVADOS y otros NUEVOS para cuando se requiera tramitar prestaciones en dinero.

30
DIC
2020

- Se prorrogan al año 2022 los beneficios fiscales a los patrones y trabajadores eventuales del campo.



Noticias INFONAVIT

11
DIC
2020

- DOF 9 de diciembre, se publica informa que en el 2021 el INFONAVIT lanzará nuevos productos financieros en apoyo a los trabajadores de menos recursos, esto como resultado de la aprobación de la reforma a la Ley del instituto.

16
DIC
2020

- Se publica DECRETO por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores del estado y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, los trabajadores pueden obtener información suficiente sobre las condiciones jurídicas y financieras del crédito y recibirlo sin intermediarios, entre otros aspectos.

16
DIC
2020

- DECRETO por el que se reforma el artículo 37 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, para establecer las condiciones a que se sujeta el derecho de los trabajadores a recibir el Saldo de la subcuenta de vivienda.



Noticias STPS

09
DIC
2020

- Senado aprueba el dictamen donde se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la LFT, en el cual se regulan las obligaciones de los patrones y trabajadores en la modalidad de teletrabajo (home office), que se enfoca a regular las condiciones. Obligaciones y derechos del teletrabajo, destacando el 40% de tiempo de la relación laboral que debe abarcar y que no se considera como tal si se realiza de manera esporádica.

09
DIC
2020

- COMUNICADO 004/2020 firma de acuerdo entre el sector empresarial, el sector obrero y el Gobierno de México respecto a la subcontratación y el reparto de utilidades; se solicita al congreso posponer la discusión parlamentaria.



IMCP
CROSS RCO

Comisión Representativa ante
Organismos de Seguridad Social RCO

FLASH INFORMATIVO FEBRERO 2021

Como cada mes te presentamos las novedades en materia de Seguridad Social y áreas relacionadas. A continuación, se detalla una breve reseña de su contenido:

Actualización de Salarios, UMA y UMI en los sistemas administrativos

Con la entrada en vigor de nuevos los salarios mínimos, La Unidad de Medida y Actualización, así como la Unidad Mixta de Infonavit, es necesario que se actualicen los nuevos valores en los Sistemas administrativos, ERP, Sistemas de Contabilidad, Sistemas de nómina y Sistema Único de Autodeterminación de Cuotas o SUA entre otros, esto **con la finalidad de realizar una correcta determinación de cuotas al IMSS e INFONAVIT**, así como revisar las obligaciones para los patrones en materia de avisos afiliatorios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, recordando que dicho instituto aplica de oficio las modificaciones al Salario Base de Cotización (SBC) originadas por el cambio de los salarios mínimos generales, atendiendo a lo que establece el art. 55 del Reglamento en materia de afiliación, clasificación de la empresas y fiscalización. Los datos a actualizar son:



La Comisión Nacional de Salarios Mínimos o CONASAMI acuerda el **incremento del 15%** en los salarios mínimos a partir del 1 de enero de 2021, para quedar en **\$213.39 en la zona libre de la frontera norte** y de **\$141.70 en el resto del país**.



A través de un comunicado fechado el 7 de enero de 2021, INFONAVIT da a conocer el valor de la Unidad Mixta INFONAVIT (UMI) **vigente a partir del 1 de enero de 2021 en un monto de 84.55**



A través de un comunicado de prensa fechado 7 de enero de 2021, y foliado 008/21, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía publica en el Diario Oficial de la Federación la Unidad de Medida y Actualización (UMA) que estará **vigente a partir del 1 de febrero de 2021, con monto diario de 89.62**

Covid - 19 como riesgo de trabajo

Con fecha 8 de enero de 2021 se publican en el Diario Oficial de la Federación los siguientes acuerdos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con el objeto de establecer los criterios para la calificación del COVID-19 como enfermedad de trabajo siempre y cuando se genere con motivo y en ejercicio de dicho trabajo, en los documentos siguientes:

- ACDO.AS2.HCT.151220/338.P.DPE dictado por el H. Consejo Técnico en sesión ordinaria de 15 de diciembre de 2020, por el que se autoriza la suspensión del plazo de un año referido en el punto II del Acuerdo 399/97, dictado por dicho Órgano de Gobierno en sesión del 20 de agosto de 1997, referente a que los Servicios Médicos Institucionales deben practicar los exámenes médicos relativos a enfermedades o accidentes de trabajo, en caso de conclusión de la relación laboral.



- ACDO.AS2.HCT.151220/340.P.DPES, dictado por el H. Consejo Técnico en sesión ordinaria de 15 de diciembre de 2020, por el que se autoriza a implementar la estrategia de dictaminación proactiva como riesgo de trabajo de los trabajadores de empresas afiliadas fallecidos o con secuelas debido a que padecieron formas graves de COVID-19, durante el periodo de contingencia.

A través de estos acuerdos se prorrogan hasta el final de la contingencia sanitaria declarada por el **Consejo de Salubridad General**, las medidas y estrategias para la detección y dictaminación de la enfermedad ocasionada por Covid-19 como un riesgo de trabajo.

El primer acuerdo referido entra en vigor el 8 de enero de 2021, mientras que el segundo está en vigor desde el 15 de diciembre de 2020.





Teletrabajo

Con fecha 11 de enero de 2021 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. Estas modificaciones entran en vigor el 12 de enero de 2021.

El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir del 12 de enero de 2021, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo.

Prueba piloto de esquema simplificado de aseguramiento de independientes al IMSS

Con fecha 13 de enero de 2021 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo número ACDO.AS2.HCT.260820/216.P.DIR dictado por el H. Consejo Técnico, en sesión ordinaria de 26 de agosto de 2020, por el que se aprueban las reglas de carácter general de la prueba piloto de esquema simplificado para la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social de personas trabajadoras independientes, contenidas en el Anexo Único del presente Acuerdo.

El objetivo es establecer facilidades administrativas para contribuir a **garantizar a las personas trabajadoras independientes, el derecho a la salud y la seguridad social**, mediante la aplicación de una prueba piloto para la incorporación de este segmento de la población a la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social (IVROTI).



Plazo para corrección de CFDI de nóminas del ejercicio fiscal 2020

Los contribuyentes que durante el ejercicio fiscal 2020 hayan emitido CFDI de nómina que contengan errores u omisiones en su llenado o en su versión podrán, por única ocasión, corregir estos, siempre y cuando el nuevo comprobante que se elabore se emita a más tardar el 28 de febrero de 2021 y se cancelen los comprobantes que sustituyen, siempre y cuando refleje como **fecha de pago el día correspondiente a 2020** en que se realizó el pago asociado al comprobante.

Por lo anterior, es necesario que los patrones revisen en este período la emisión de sus recibos de nómina y, en caso de detectar errores u omisiones, proceder a su corrección en términos de la **Regla Miscelánea 2001 2.7.5.7**.

Ofrece IMSS pago en parcialidades simplificado

A través de un comunicado de prensa foliado COM 031 y fechado el 19 de enero de 2021, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ofrece la celebración de un *modo simplificado de un convenio de pago a plazos sin necesidad de garantizar el interés fiscal*, el cual consiste en cubrir el 20% de la cuota patronal y el 100% de la cuota obrera. Para el 80% restante los patrones podrán elegir entre un plazo de 12 y hasta 48 meses con interés de 1.26 % y hasta 1.82%

En términos del artículo 304-C de la Ley del Seguro Social, la suscripción del Convenio evitará multas, al entenderse que el patrón cumple espontáneamente con sus obligaciones en materia de seguridad social, en el marco de la declaratoria de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, según el Acuerdo del Consejo de Salubridad General publicado el 30 de marzo del año 2020 en el Diario Oficial de la Federación.



Declaración anual de riesgo de trabajo

El IMSS ha puesto a disposición de los patrones el archivo de Excel para la generación de la Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo Derivada de la Revisión Anual de la Siniestralidad, en su versión para 2021. La cual debe presentarse por los patrones durante el mes de febrero del año siguiente a aquél por el que se determine la siniestralidad; es decir, **a más tardar el 28 de febrero de 2021**.

Es importante recordar que la declaración de riesgo de trabajo se puede presentar por Internet con archivo generado en SUA o de manera presencial, presentando los formatos CLEM-22 en la delegación correspondiente.

Consulta los riesgos de trabajo terminados

A través de un comunicado en su página de Internet, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) da a conocer a los patrones que *“ya es posible consultar los riesgos de trabajo terminados, para efectos de elaborar la Declaración Anual de Riesgos de Trabajo”*. De acuerdo con la información del IMSS, es necesario contar con el Número Patronal de Identificación Electrónica en caso de realizar la consulta a través de IDSE, o bien, Firma Electrónica (FIEL), si se opta por realizarla mediante el escritorio virtual.



Reporte personalizado de cotización al IMSS

A través de un comunicado de prensa fechado el 3 de febrero de 2021 el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) informa sobre la puesta en marcha del Reporte Personalizado de Cotización al IMSS (RPCI), un nuevo servicio digital que empoderará a 20 millones de trabajadores afiliados a la institución, a través del cual darán seguimiento a sus cotizaciones e historial laboral, servicio que por primera vez se ofrece a dichos trabajadores asegurados.

SUA versión 3.6.1

Con fecha 3 de febrero de 2021 el Instituto Mexicano del Seguro Social actualiza el Sistema Único de Autodeterminación (SUA) a la versión 3.6.1., cuyos cambios son la validación de la correcta captura del Salario Mínimo, Unidad de Medida y Actualización y Valor INFONAVIT vigentes, así como la actualización de los factores de recargos.

Saldo de la subcuenta de vivienda a trabajadores jubilados

Con fecha 4 de febrero de 2021, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Aviso por el que se notifica la Resolución Rca-7700-01/20 emitida por el Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores en su sesión ordinaria número 828, celebrada el veintinueve de enero de dos mil veinte, que modifica la Resolución Rca-6707-08/18 emitida por el propio Órgano Colegiado en su sesión ordinaria número 809, celebrada el 29 de agosto de 2018, mediante la cual se aprobó entregar el saldo de la subcuenta de vivienda a trabajadores jubilados al amparo de planes de pensiones establecidos en Contratos Colectivos de Trabajo susceptibles de beneficiarse bajo la Ley 73 del Seguro Social.



IMCP
CROSS RCO

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social RCO

FLASH INFORMATIVO MARZO 2021

En esta ocasión hacemos el seguimiento de algunas disposiciones que surgieron en este 2021 y que valen la pena retomar porque van a tener su impacto y aplicación a lo largo de este año. A continuación, se presenta una selección de algunos temas que son trascendentales en el ámbito de laboral y de seguridad social.

Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo por la Secretaría de Previsión Social

Con fecha 22 de febrero de 2021 se publica en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), con el objetivo de establecer las Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo. Dicho acuerdo tiene su base legal en los artículos dieciséis, párrafo diecisiete y cuarenta de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 75 y 77 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; 1, 2, 4, 5, fracciones I y XIX y 15, fracción XIV del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y artículos 27 y 28 del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2021.

Con este programa se busca ayudar a solucionar las dificultades que enfrentan los buscadores de trabajo y los empleadores para articularse en el mercado laboral, tales como: deficiente promoción de las vacantes existentes y de los buscadores de trabajo disponibles y brecha entre las competencias laborales requeridas por las vacantes y las ofrecidas por los buscadores de trabajo.



Renovación de la e. Firma de personas morales y su aplicación en trámites del IMSS

Como todos sabemos la Firma electrónica se debe utilizar en diversos procedimientos ante el IMSS, tales como el uso del escritorio virtual, mediante el cual se realizan trámites específicos: el registro de representantes legales y empresas representadas para que las personas morales puedan realizar los Registros de Obra en actividades de construcción, o bien presentar los avisos del dictamen y el propio dictamen para efectos de Seguridad Social entre otros. También se puede vincular la firma electrónica a la plataforma IMSS desde su empresa o IDSE con la ventaja de que su vigencia es mayor a la del certificado digital del IMSS.

Por este motivo es importante conocer lo relativo al proceso de su renovación: el pasado 16 de marzo se da a conocer que se puede realizar la renovación de la e. Firma de personas morales que hayan perdido su vigencia hasta un año antes a la fecha de solicitud de renovación y que mantienen a la o el mismo representante legal, quien deberá contar con su e. Firma activa. El trámite lo podrán realizar desde el Portal del SAT, sat.gob.mx, apartado: Empresas/Otros trámites y servicios/Solicitud de renovación del Certificado de e. Firma caduco para personas morales.



Aviso mediante el cual se dan a conocer los costos de mano de obra por metro cuadrado

Acuerdo ACDO.AS2.HCT.270121/4.P.DIR dictado por el H. Consejo Técnico en la sesión ordinaria celebrada el día 27 de enero del presente año. Con fecha viernes 5 de febrero de 2021 se publica en el Diario Oficial de la Federación el siguiente acuerdo del Instituto Mexicano del Seguro Social con el objeto de aprobar el aviso mediante el cual se dan a conocer los costos de mano de obra por metro cuadrado para la obra privada, así como los factores (porcentajes) de mano de obra de los contratos regidos por la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas.

A través de este acuerdo se dan a conocer: a) Costos de mano de obra por metro cuadrado para obra privada vigentes a partir del 1 de febrero. b) Factores de mano de obra de los contratos regidos por la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, vigentes a partir del 1 febrero de 2021 y que c) Los costos relacionados han sido actualizados tomando como base para el cálculo el porcentaje de 3.15%, correspondiente al incremento de la UMA.



Prueba Piloto de Esquema Simplificado para la Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social de Personas Trabajadoras Independientes y su diferencia con el esquema ya existente

El H. Consejo Técnico, en la sesión ordinaria celebrada el día 26 de agosto del presente año, dictó el Acuerdo ACDO.AS2.HCT.260820/216.P.DIR, y Con fecha 13 de enero de 2021 se publica en el Diario Oficial de la Federación el siguiente acuerdo del Instituto Mexicano del Seguro Social con el objeto establecer facilidades administrativas para contribuir a garantizar a las personas trabajadoras independientes el derecho a la salud y la seguridad social, mediante la aplicación de una Prueba piloto para la incorporación de este segmento de la población a la incorporación voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social. La fecha de la entrada en vigor de estas Reglas se dará a conocer en la página de internet del Instituto www.imss.gob.mx. Los sujetos a quien aplica esta prueba son las personas trabajadoras independientes.

Cabe señalar que a diferencia de la incorporación voluntaria tradicional que se establece en el artículo 13 fracción I de la Ley del Seguro Social, donde el salario base de cotización es de un salario mínimo, el esquema simplificado establece como salario máximo para el pago de cuotas el monto de 25 UMAS, para la cobertura en los seguros de Enfermedades y Maternidad; Riesgos de Trabajo; de Invalidez y Vida; Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como de Guarderías y Prestaciones Sociales, Por tanto, representa un esquema mucho más atractivo ya que cubre todos los seguros y genera un monto mayor de aportaciones que a su vez permite aspirar a una mayor pensión. Se recomienda estar atentos al inicio de la prueba piloto y difundirla entre los trabajadores independientes.

Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo: la llave de acceso al nuevo modelo laboral

El Gobierno de México a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social da a conocer la Guía de Acción de la Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo siendo esta, exclusivamente de carácter informativo, no tiene efectos vinculantes ni exime del cumplimiento de alguna obligación establecida en el marco jurídico nacional y convenios o tratados internacionales.

Cabe señalar que el procedimiento de legitimación de un Contrato Colectivo de Trabajo se puede dividir en tres grandes pasos:

1) Aviso de consulta: donde el sindicato titular dará aviso a la Secretaría que someterá a consulta de los trabajadores el contenido de su Contrato a fin de legitimarlo.

2) Consulta: que consiste en que el sindicato emitirá la convocatoria, la fijará en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical; llegado el día, realizará la consulta a sus trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.

3) Aviso de resultado: el sindicato tendrá tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realizó la consulta para remitir a la secretaria del Trabajo y Previsión Social el aviso de resultado.

CLAVES DEL NUEVO MODELO SALARIAL

En esta guía se establecen seis claves del nuevo modelo salarial:

1. Desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje,
2. Privilegia la conciliación antes de acudir a juicio, a través de una instancia conciliatoria de carácter prejudicial y obligatoria
3. Voto personal, libre, directo y secreto para elección de directivas sindicales, conflictos entre sindicatos y firma de CCT
4. Obligación de acreditar que el sindicato verdaderamente representa a los trabajadores de una empresa para negociar la mejora de sus derechos laborales
5. Creación del CFCRL -institución con autonomía -que se encargará de la conciliación a nivel federal 2 y de verificar los procedimientos democráticos sindicales en todo el país y
6. Creación de centros de conciliación en las 32 entidades federativas para atender la instancia conciliatoria en los asuntos de carácter local.



Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social RCO

FLASH INFORMATIVO ABRIL 2021

Como cada mes te presentamos las novedades y obligaciones tanto en materia de Seguridad Social como de áreas relacionadas. A continuación, se detalla una breve reseña, organizada en esta ocasión por temas:

Salario mínimo

Con fecha 30 de marzo se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforman los párrafos primero, segundo y tercero y se adiciona un párrafo cuarto al artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

1. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo.
2. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos.
3. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de toda persona trabajadora a la obtención de satisfactores.
4. La fijación anual de los salarios mínimos, o la revisión de los mismos, nunca estará por debajo de la inflación observada durante el periodo de su vigencia transcurrido.

El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación.

Como se puede observar esta modificación establece un límite mínimo para la fijación o revisión del salario mínimo, en base a la inflación.





Outsourcing

Iniciativa en materia de subcontratación laboral

El pasado 5 de abril de 2021 se reunieron en Palacio Nacional los principales representantes de los sectores obrero y empresarial, funcionarios del Gobierno de México, así como representantes del Poder Legislativo, con el presidente Andrés Manuel López Obrador, para llegar a acuerdos sobre la iniciativa en materia de subcontratación.

Como antecedente, en noviembre del año pasado el presidente presentó una iniciativa para regular la subcontratación y erradicar sus abusos. En diciembre se suscribió un acuerdo tripartito con los sectores involucrados, la iniciativa y los posibles efectos que traería en el reparto de utilidades. Después de tres meses, se logró atender las preocupaciones de los diferentes sectores.

Los acuerdos comprenden:

1. La prohibición de la subcontratación de personal.
2. La regulación de la subcontratación de servicios especializados distintos del objeto social y de la actividad económica preponderante de la empresa contratante.
3. El registro ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como la inscripción al padrón público de las empresas de subcontratación de servicios y obras especializados.
4. La responsabilidad solidaria en caso de incumplimiento.
5. El otorgamiento de un plazo de tres meses para que los trabajadores subcontratados pasen a formar parte de la nómina del beneficiario del servicio.

Para ello, se plantea reformar las diversas Leyes en materia de subcontratación laboral:

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Seguro Social.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- Código Fiscal de la Federación.
- Ley del Impuesto sobre la Renta .
- Ley del Impuesto al Valor Agregado .
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado b) del Artículo 123 Constitucional.
- Ley Reglamentaria de la Fracción XIII bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



Presentación aviso de dictamen para efectos de Seguro Social

En la actualidad el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se ha dado a la tarea de exhortar a los patrones a dar cumplimiento al artículo 16 de la Ley del Seguro Social. Dicho artículo señala que *los patrones que cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el IMSS por un Contador Público Autorizado y en los términos que señala el Reglamento.*

El promedio de trabajadores se obtendrá dividiendo entre doce, el total de trabajadores que resulte de sumar los que, en cada mes del ejercicio fiscal inmediato anterior, prestaron servicios al patrón, tomando en cuenta todos los registros patronales que le haya asignado el Instituto.

Es importante mencionar que, aun cuando el patrón no se encuentre en el supuesto anterior, puede optar por hacerlo de forma voluntaria y obtener los beneficios de dictaminarse.

Para efectos de formular el Dictamen del ejercicio 2020, **se deberá presentar al Instituto a más tardar el 30 de abril de 2021** a través del Sistema de Dictamen Electrónico del IMSS (*SIDEIMSS) y suscrito por el patrón o por su representante legal y el Contador Público Autorizado con la Firma Electrónica Avanzada (e.firma).

Patrón: si tuviste un promedio de trescientos o más trabajadores en el ejercicio inmediato anterior, estas obligado u optaste por dictaminarte, aún estas a tiempo de presentar tu Aviso de Dictamen y cumplir con esta disposición.



Declaración anual personas físicas 2020 asalariados

Una de las obligaciones que señala el artículo 98 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta como asalariado es presentar la declaración anual cuando se encuentren en los siguientes supuestos:

- Obtuvo ingresos mayores a \$ 400,000.00 en el año.
- Trabajó para dos o más patrones en el mismo año, aun cuando no se haya rebasado los \$400,000.00
- Solicito por escrito a tu patrón que no presente tu Declaración Anual.
- Dejo de prestar tus servicios antes del 31 de diciembre.
- Presto servicios por salarios a personas que no efectúan retención como embajadas u organismos internacionales.
- Obtuvo otros ingresos acumulables además de salarios, tales como honorarios, arrendamiento, actividades empresariales, entre otros y g) Percibió ingresos por concepto de jubilación, pensión, liquidación o algún tipo de indemnización laboral.

A su vez está exento de presentar Declaración Anual, si:

- a. Obtuvo ingresos exclusivamente por salarios de un solo patrón, siempre que haya emitido CFDI de nómina por la totalidad de los ingresos.
- b. Obtuvo ingresos por salarios y también por intereses nominales que no hayan excedido

de \$20,000.00 de Instituciones que componen el Sistema Financiero.

Para cumplir con la obligación de presentar la declaración anual se tiene como plazo el mes de abril, sin embargo, por Regla Miscelánea Fiscal en su regla 13.4 permite a las personas físicas a presentarla a más tardar el 31 de mayo de 2021.

Servicios Digitales del INFONAVIT para Patrones

El Infonavit ya tiene disponible nuevos servicios digitales de atención a patrones en su página www.infonavit.org.mx con la finalidad de resolver dudas.

Centro de Atención Empresarial.

Es la plataforma digital de comunicación del Infonavit, para que de manera fácil y rápida los patrones puedan presentar dudas sobre el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto o solicitar servicios como: consultas, trámites, quejas, sugerencias y reconocimientos. En esta plataforma los patrones pueden:

- a. Realizar consultas de los trámites y servicios del Infonavit para cumplir con las obligaciones patronales en materia vivienda.
- b. Solicitar la aclaración de dudas en la realización de tus trámites ante el Infonavit.
- c. Dar seguimiento a cada una de tus solicitudes y conocer su estatus.
- d. Tener una retroalimentación por parte de un asesor fiscal, lo que te permitirá enviar información adicional o documentación que se te solicite dentro de días hábiles.

Atención en línea.

Es un servicio de atención especializada para los patrones a través de una plataforma digital con la que se puede agendar una llamada. Sirve para resolver dudas y obtener ayuda en la realización de trámites.

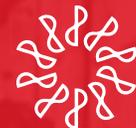
Atención por videollamada.

Los servicios habilitados que se brindan a través de videollamada son:

- a. Alta y baja en el Portal Empresarial.
- b. Navegación en el Portal Empresarial.
- c. Cumplamos Juntos.
- d. Medios de pago.
- e. Aclaraciones.
- f. Descarga de avisos.
- g. Información de adeudos.

Este nuevo servicio le permite al patrón recibir atención especializada por parte de los asesores de la delegación regional que le corresponde, sin acudir a las oficinas.





IMCP
CROSS RCO

Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social RCO

FLASH INFORMATIVO MAYO 2021

Como cada mes te presentamos las novedades y obligaciones tanto en materia de Seguridad Social como de áreas relacionadas. A continuación, se detalla una breve reseña de las novedades, resaltando los aspectos relevantes de la reforma en la subcontratación y las obligaciones sobre la PTU.

Decreto de subcontratación laboral

Con fecha 23 de Abril de 2021 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto Sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B) del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral”, donde principalmente se establecen las siguientes disposiciones en cada una de las leyes.

» Ley Federal del Trabajo

- Se prohíbe la subcontratación de personal.
- Se permite la subcontratación de servicios especializados o ejecución de obra especializada que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria y la subcontratación de servicios especializados o ejecución de obra especializada debe formalizarse en contratos por escrito.
- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación deberán contar con un registro ante la STPS.

- Se derogan los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la LFT.
- Para que surta efectos la sustitución patronal, deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto, esto no será necesario, si los trabajadores son transferidos dentro de los 90 días naturales siguientes a la entrada en vigor de la publicación, siempre que se reconozcan los derechos laborales incluida la antigüedad.
- Existe multa de 250 a 5000 UMAS al patrón que no permita la inspección que la STPS ordene a su establecimiento.
- Se limita el monto de la PTU, con un límite máximo de 3 meses del salario del trabajador o el promedio de la PTU recibida en los últimos 3 años, se aplicará el monto que resulte mas favorable para el trabajador.



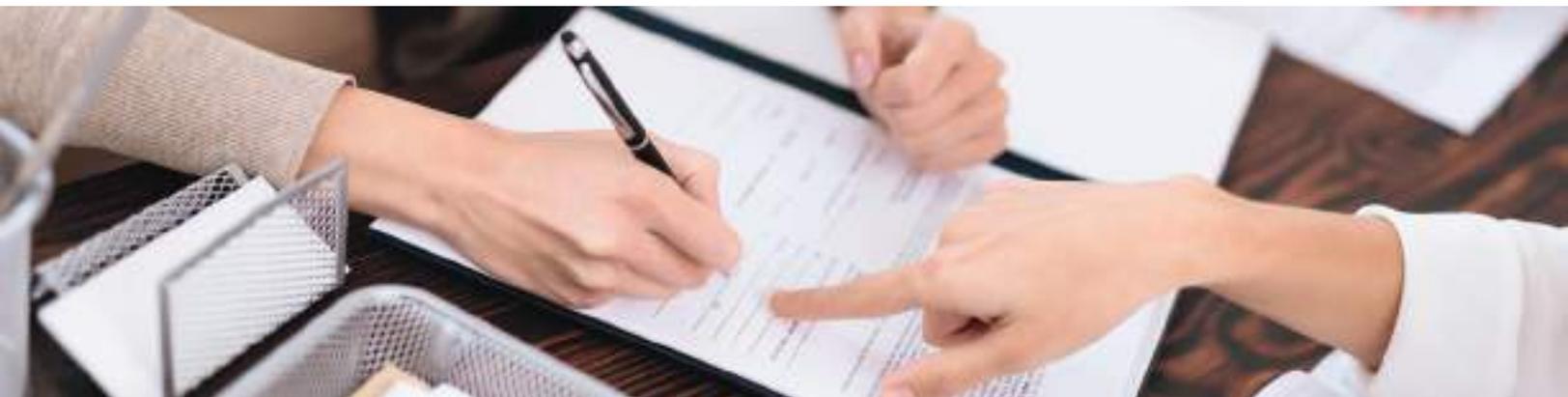
» Ley del Seguro Social

En la Ley del Seguro Social se confirma la responsabilidad solidaria para quien contrate los servicios especializados o ejecución de obra especializada, por el incumplimiento de las obligaciones de seguridad social de los contratistas. De igual forma el contratista deberá proporcionar cuatrimestralmente la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate y en este sentido, se sancionará con una multa de 500 a 2000 UMAS la no presentación o presentación fuera de plazo de la información cuatrimestral relativa a la información del contrato de prestación de servicios especializados.

En lo relativo a la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, se establecen las siguientes reglas:

- a. Se deroga el registro patronal por clase.
- b. Se debe conservar la prima de riesgo que venía cotizando la empresa que tenían los trabajadores, o en su caso la prima media de la clase que le corresponda.
- c. Se debe determinar una prima de riesgo ponderada tratándose de una empresa que absorban los trabajadores de otra u otras empresas, o en su caso la prima media de la clase que le corresponda.

Adicionalmente, se establece que el IMSS y la STPS celebrarán convenios de colaboración para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjunta.



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

Se establecen las mismas reglas que en la Ley de Seguro Social en lo relativo a la obligación de presentar información cuatrimestral sobre los contratos celebrados, la responsabilidad solidaria del contratante con el contratista y los convenios de colaboración para el intercambio de información entre IMSS y la STPS.

» Código Fiscal de la Federación

Las modificaciones establecen que no tendrán efectos fiscales de deducción o acreditamiento, los pagos o contraprestaciones realizadas por concepto de subcontratación de personal para desempeñar actividades realizadas tanto con el objeto social, como con la actividad económica preponderante del contratante. Tampoco tendrán efectos fiscales cuando los trabajadores que el contratista proporcione o ponga a disposición del contratante, originalmente hayan sido trabajadores del contratante.

Se darán efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los pagos o contraprestaciones por subcontratación de servicios especializados y ejecución de obra especializada que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos y siempre que el contratista cuente con el registro STPS.

Los servicios u obras complementarias y compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte de su objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba.

Se confirma la responsabilidad solidaria de la personas morales o físicas que reciban los servicios o contraten obras, por las contribuciones que se hubieran causado a cargo de los trabajadores con los que preste el servicio y se establece una multa de \$150,000.00 a \$300,000.00 al contratista que no cumpla con la obligación de entregar al contratante la información que establece la LISR y LIVA. Se comete el delito de defraudación fiscal, al utilizar esquemas simulados de prestación de servicios de personal o la ejecución de obras especializadas.

» Ley del Impuesto Sobre la Renta

El contratante de servicios especializados o ejecución de obra especializada deberá verificar que el contratista cuente con el registro de la STPS, además, obtener copia de los CFDI por salarios, recibo de pago del ISR por salarios, pago de las cuotas obrero-patronales del IMSS y pago de las aportaciones del INFONAVIT.

No serán deducibles los pagos que realicen por subcontratación de personal para desempeñar actividades relacionadas con el objeto social como con la actividad preponderante del contratante, así como cuando los trabajadores subcontratados originalmente hubieran sido del contratante.



» Ley del Impuesto al Valor Agregado

Se deroga la retención del 6% por la subcontratación de personal.

No será acreditable el impuesto que se traslade por subcontratación de personal para desempeñar actividades relacionadas con el objeto social como con la actividad preponderante del contratante, así como cuando los trabajadores subcontratados originalmente hubieran sido del contratante.

El contratante de servicios especializados o ejecución de obra especializada, deberá verificar que el contratista cuente con el registro de la STPS, además obtener copia de la declaración y el pago de IVA a más tardar el último día del mes siguiente al pago de la contraprestación por el servicio recibido para poder acreditar el IVA correspondiente.

» Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

Se prohíbe la subcontratación de personal en beneficio de las dependencias e instituciones que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público de la STPS.



» Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la CPEUM

Se prohíbe la subcontratación de personal en beneficio de instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional. Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, siempre que el contratista este registrado en el padrón público de la STPS.

Las disposiciones establecidas en la LFT, LSS y LINFONAVIT entrarán en vigor el 24 de abril de 2021, las establecidas en el CFF, LISR y LIVA entraran en vigor el 1 de agosto de 2021 y las demás disposiciones entraran en vigor el 1 de enero de 2022.

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

El artículo 123 apartado A fracción IX de la CPEUM establece que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas; una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

En el DOF del 18 de Septiembre de 2020 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicó la sexta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, en la que se determinó mantener el porcentaje del 10% para el reparto de la PTU. Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con la LISR.

La LFT en sus artículos 117 a 131 establecen las disposiciones para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas. Quienes quedan exceptuados de la obligación de repartir utilidades:

- Empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.

- Empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de producto nuevo, durante los primeros 2 años de funcionamiento.
- Empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de explotación.
- Instituciones de asistencia privada.
- IMSS, las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la STPS.



Trabajadores con derecho a PTU:

- Trabajadores de patrón persona física o moral.
- Trabajadores de planta.
- Trabajadores de confianza, con un límite de un 20% más al salario más alto del trabajador sindicalizado o de planta.
- Trabajadoras durante los periodos pre y post natal.
- Trabajadores incapacitados temporalmente por riesgo de trabajo.
- Trabajadores del establecimiento de una empresa.
- Trabajadores de la construcción que hayan laborado un mínimo de 60 días.
- Trabajadores eventuales cuando hayan trabajado 60 días durante el año.

Quienes no tienen derecho a PTU:

- Directores, administradores y gerentes generales.
- Trabajadores del hogar.
- Trabajadores eventuales que no hayan laborado un mínimo de 60 días.

- Personas físicas propietarias o copropietarias de una negociación.
- Profesionales, técnicos sin relación laboral (honorarios).
- Asimilados a salario, socios, accionistas, socios de sociedades cooperativas, comisionistas entre otros.

De acuerdo con el decreto publicado el 23 de abril de 2021 el monto de la PTU tendrá como límite máximo de tres meses del salario del trabajador o el promedio de la PTU recibida en los últimos tres años, lo que resulte más favorable al trabajador. Esta disposición se aplicará para el reparto de las utilidades generadas del ejercicio 2021, que se reparten en mayo 2022.

El 30 de mayo de 2021 vence plazo para efectuar el reparto de la PTU para los patrones Personas Morales por los trabajadores a su servicio en el ejercicio 2020 y de acuerdo con el artículo 516 de la LFT el derecho al cobro de la PTU prescribe en un año a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

Reanudación de computos de plazos y términos legales

Con fecha 12 de Mayo de 2021 el Instituto Mexicano del Seguro Social publicó en el Diario Oficial de la Federación, el “ACUERDO número ACDO.SA2.HCT.280421/117.P.DJ, dictado por el H. Consejo Técnico en sesión ordinaria de 28 de abril de 2021, por el cual se autoriza que, a partir del día hábil siguiente a la publicación del presente Acuerdo, se reanude el cómputo de los plazos y términos legales pudiéndose realizar y desahogar aquellas actuaciones, diligencias, audiencias, notificaciones, requerimientos y demás actividades necesarias para el trámite de los procedimientos administrativos y/o procesos relacionados con Quejas Médicas y el Servicio de Correspondencia, así como de los procedimientos relacionados con Reclamaciones de Responsabilidad Patrimonial del Estado y el Recurso de Revisión Administrativa; lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el Plan Estratégico Institucional para la Atención de la Contingencia por COVID-19”.



Recordemos que con fecha 28 de diciembre de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “ACUERDO número ACDO.SA2.HCT.151220/357.P.DJ, dictado por el H. Consejo Técnico en sesión ordinaria, de 15 de diciembre de 2020, por el que se autoriza, en el ámbito de competencia de la Dirección Jurídica, la suspensión de los trámites, procedimientos administrativos y/o procesos precisados en el Anexo Único del presente Acuerdo”.

La suspensión de los plazos era sobre Quejas Médicas, Correspondencia, Reclamaciones de Responsabilidad Patrimonial del Estado y Recurso de Revisión Administrativa, por las cuales se reanuda el computo de los plazos a partir de la publicación del acuerdo ACDO.SA2.HCT.280421/117.P.DJ.



Reglas para el otorgamiento de créditos del infonavit

Con fecha 12 de mayo de 2021 el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores publicó en el Diario Oficial de la Federación, las “Reglas para el Otorgamiento de Créditos a los Trabajadores Derechohabientes del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores”. Las Reglas para el Otorgamiento de Crédito son disposiciones generales que establecen los requisitos que deberá satisfacer un derechohabiente para tener acceso a una solución de financiamiento del Infonavit. Esta nueva versión responde a la reforma a la Ley del Infonavit publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2020, la cual presenta diferencias fundamentales que implicarán beneficios reales para los derechohabientes del Infonavit y sus familias.

El H. Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, expide las presentes Reglas con el objeto de establecer los términos y requisitos

conforme a los cuales se otorgarán los créditos y las garantías a que se refiere la fracción II del artículo 42 y el artículo 43 Bis de la referida Ley.

Algunas disposiciones de las presentes reglas son:

- Considerar como sujetos de crédito a derechohabientes titulares de depósitos constituidos a su favor ante el INFONAVIT sin relación laboral vigente.
- Otorgamiento de créditos para autoconstrucción.
- Otorgamiento de créditos para adquisición de terrenos.
- Al refinanciamiento de créditos hipotecarios adquirido con el INFONAVIT o con alguna otra institución financiera.
- La posibilidad de obtener dos o más créditos sucesivos.
- Envío gratuito del estado de cuenta del crédito otorgado al derechohabiente, con una periodicidad no menor al bimestre.

FLASH INFORMATIVO JUNIO 2021

Como cada mes te presentamos las novedades y obligaciones tanto en materia de Seguridad Social como de áreas relacionadas. A continuación, se detalla una breve reseña de las novedades esperando sea de utilidad.

Nuevas reglas para otorgamientos de créditos Infonavit

El 21 de mayo de 2021 el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) modificó el sistema de puntaje para el otorgamiento de nuevos créditos hipotecarios, por lo que ahora se necesitarán mil 80 puntos y no 116 como el esquema anterior para solicitarlo.

La precalificación es ahora con mil 80 puntos, se evaluará el reporte de crédito, el cumplimiento de los trabajadores y ya no será necesario tener un año continuo trabajando. Además, el instituto evaluará la estabilidad laboral del trabajador para ser elegible al crédito y si se pierde el empleo, al renovar la vida laboral Infonavit ya no será necesario un año de antigüedad para obtener un crédito, aseguró el dicho instituto.

Plataforma REPSE, registro de prestadoras de servicios especializados

Derivado de la reforma a la subcontratación donde se hace necesario un registro ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el 26 de mayo, dicha secretaría pone a su disposición la plataforma repse.stps.gob.mx, la cual permite ingresar la solicitud de registro al Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas, así como la guía gráfica para el registro en el mismo, donde se indican los pasos a seguir para ingresar la información.



The image shows a screenshot of the REPSE website. At the top left, there is a logo for 'TRABAJO' with the year '2021'. Below it, the text 'REPSE' is prominently displayed in large, bold letters, followed by 'Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas'. A paragraph of text explains that the Federal Labor Law requires registration for specialized service providers. At the bottom, there is a call to action to visit the website repse.stps.gob.mx for registration. The background of the screenshot shows a modern office interior with large windows and a person working at a desk.



Aclaración sobre despachos de consultorías en el registro de la STPS

El 02 de junio de 2021 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social aclaró que las actividades de despachos contables, legales y de consultorías no requieren del nuevo registro en el Padrón para operar derivadas de actividades de contratos mercantiles.

Por lo tanto, se menciona que las actividades que deriven de una relación comercial o mercantil están exentas de registrarse en el Padrón de empresas de subcontratación, la prestación de servicios contables, legales o de agencias de publicidad son algunas de las actividades que pueden ofrecer en el mercado las empresas sin contar con el registro. Esto sucederá siempre y cuando a través de estos no se ponga a disposición del cliente a personas trabajadoras.

Sustitución patronal por la eliminación del registro patronal por clase

La reforma al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que, para que la sustitución patronal surta efectos es necesario que se transmitan los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto.

Sin embargo, el artículo cuarto transitorio de la reforma dice que tratándose de empresas que operan bajo un régimen de subcontratación, no será requisito la transmisión de los bienes objeto de la empresa o establecimiento durante el plazo de 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, siempre que la persona contratista transfiera a la persona beneficiaria a los trabajadores en dicho plazo. En todo caso se deberán reconocer los derechos laborales, incluida su antigüedad, que se hubieran generado por el efecto de la relación de trabajo. Por lo tanto, tiene como fecha límite 90 días tras la entrada en vigor de la reforma, es decir, el 23 de julio de 2021, para realizar el proceso de sustitución.



La sustitución patronal implica que el antiguo patrón será responsable solidario del nuevo por las obligaciones derivadas, nacidas antes del proceso y hasta por un término de seis meses. El trámite de sustitución patronal deberá contar con lo siguiente:

- Original y fotocopia de las identificaciones del secretario general del sindicato y de los representantes legales de las empresas (sustituta y sustituida).
- Original y copia de cédulas profesionales de los apoderados.
- Original o copia certificada de la toma de nota vigente del sindicato.
- Testimonios notariales de los representantes legales de las empresas que firman el convenio.
- Cartas poder a favor de las personas que en su caso se autoricen para ratificar el convenio.

- Número de contrato colectivo de trabajo depositado en la Junta Federal Conciliación y Arbitraje.
- En caso de ausencia del secretario general o que el convenio sea firmado por diversos representantes sindicales, se deberá acreditar tal circunstancia, así como las facultades estatutarias de quien suscribe el convenio a su nombre.
- Original del convenio firmado por el secretario general y los representantes legales de las empresas sustituta y sustituida, con copia para cada una de las partes.

Las empresas que hasta antes de la reforma manejaban un registro por clase, deben cumplir cuanto antes con este proceso, para lo cual el IMSS ha establecido un procedimiento simplificado en línea.



FLASH INFORMATIVO JULIO 2021

Como cada mes te presentamos las novedades y obligaciones tanto en materia de Seguridad Social como de áreas relacionadas, destacando las relativas a la reforma de subcontratación, que al parecer tendrán nuevas modificaciones en sus plazos de cumplimiento. A continuación, se detalla una breve reseña de las mismas esperando sean de utilidad.

Modificación del formato de los avisos de actividades vulnerables por reforma a subcontratación

25-mayo-2021 NEWSLETTER THOMPSON REUTERS . La Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) dio a conocer el pasado 24 de mayo de 2021 en el DOF la modificación al formato oficial de los avisos e informes que deben presentar quienes realicen actividades vulnerables en términos de la fracción XI del artículo 17 de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita (LFPIORPI), conocida como ley antilavado, entre los que se encuentran los actos u operaciones realizados por los outsourcing (ahora servicios especializados).

En cuanto a la fechas para la utilización del nuevo Anexo 11 es importante destacar lo siguiente:

- A partir del 1 de septiembre de 2021, aunque los actos u operaciones se hayan realizado con anterioridad a dicha fecha, deberá utilizarse el nuevo Anexo 11.
- Los modificatorios de los avisos enviados hasta el 31 de agosto de 2021 se podrán utilizar con el actual Anexo 11, mismo que estará vigente hasta esa fecha, únicamente durante el plazo de los 30 días que cuentan para presentar dichos modificatorios.
- A partir del 1 de octubre de 2021 dejará de funcionar definitivamente el actual Anexo 11 y la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) dará a conocer el 14 de junio de 2021 a través del sistema del Portal de Prevención

de Lavado de Dinero, un instructivo junto con los catálogos correspondientes al nuevo Anexo 11.

Comienzan a correr plazos para el cumplimiento de obligaciones de prestadoras de servicios especializados

31-05-2021 NEWSLETTER THOMPSON REUTERS. Mediante el boletín de prensa 054/2021, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) exhortó a las personas físicas y morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a registrarse en el Padrón Público de Contratistas para ofrecer sus servicios, en términos de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), toda vez que cuentan con un plazo de 90 días naturales, contados a partir de la publicación de las disposiciones de carácter general -24 de mayo de 2021- para obtener ese registro y cumplir con las demás obligaciones derivadas del ejercicio de esas actividades.



Tribunales del PJJ accederán a bases de datos del IMSS e Infonavit para agilizar la resolución de juicios

14-06-2021 NEWSLETTER THOMPSON REUTERS. Con la finalidad de garantizar el derecho de acceso a una justicia ágil, sencilla, efectiva y transparente, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y el Consejo de la Judicatura Federal (CJF) firmaron un convenio de colaboración para implementar una plataforma electrónica que permita al poder judicial ingresar a las bases de datos de esos institutos de seguridad social.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, publicó Disposiciones de carácter general aplicable a los retiros programados

Recordemos que bajo el esquema de cuentas individuales de la Ley del Seguro Social, existen dos formas de obtener una pensión: a) Renta vitalicia y b) retiro programado, por tanto para los futuros beneficiados con este esquema de Seguridad Social es conveniente conocer las disposiciones que al respecto se establezcan, como la que a continuación se refiere:

Publicada el 18 de junio de 2021 por El Presidente de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, con fundamento en lo previsto en los artículos 1o, 2o, 5o fracciones I, II, III, IV, VI, VII, XIII bis y XVI, 12 fracciones I, VI, VIII y XVI, 18, 18 bis, 19, 20, 21, 25, 26, 29, 30, 31, 36, 37, 37 A, 37 C, 39, 40, 41, 43, 47, 47 bis, 53, 57, 58, 59, 64, 64 bis, 64 ter, 65, 70, 74, 74 bis, 74 ter, 74 quáter, 74 quinquies, 76, 77, 78, 79, 80, 88, 89 90 fracciones II, IV y XIII, 91, 99, 111 y 113 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro; 167, 175, 176, 177, 179, 181, 182, 187, 188, 191 fracción II, 192, 195, 198 y 200 de la Ley del Seguro Social; 2o., 13, 21, 26, 64, 76, 77, 78, 83, 87, 91, 93, 97, 98, 100, 101, 102, 105 fracción VII, 106, 108 fracción II, inciso c, 119 y 123 fracción II, así como Quinto, Séptimo, Décimo, Décimo Primero, Vigésimo Segundo, Vigésimo Cuarto, Vigésimo Quinto, Vigésimo Sexto y Vigésimo Séptimo Transitorios del Decreto por el que se expide la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; 1o., 5o. último párrafo, 29 fracción II, 34, 38, 40, 43, 43 bis y Octavo Transitorio de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; 76 de la Ley para Regular las Instituciones de Tecnología Financiera; 1o, 14, 15, 16, 23, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 59 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 106, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 139, 140 y 154 del Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro; 1, 2 fracción III y 8o. primer párrafo del Reglamento Interior de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.



Informe de la STPS sobre las empresas autorizadas en REPSE

24 DE JUNIO 2021 Fiscalía. A través de la conferencia en línea “Aspectos prácticos en materia de subcontratación”, organizado por la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (PRODECON), el titular de la Unidad de Trabajo Digno de la STPS, Alejandro Salafranca, indicó que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha autorizado el registro sólo al 7% de las empresas que iniciaron su registro en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE), recordando que para obtener el registro se requiere:

1. Estar al corriente en las obligaciones fiscales y de seguridad social
2. Debe renovarse cada tres años.

El procedimiento de registro es el siguiente: La STPS tiene 20 días para pronunciarse, Los 20 días se cuentan posteriores a la recepción de la solicitud, y se entiende que son días hábiles en términos del Artículo 3 Ter, de la LFT.

Si transcurrido ese plazo, no se notifica la resolución, se tendrá por efectuado el registro. La Secretaría negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de quienes no cumplan con los requisitos y las personas que obtengan su registro quedarán inscritas en un padrón público que estará disponible en Internet.

Exhorto de la STPS para las prestadoras de servicios especializados a registrarse en REPSE

02 JULIO 2021 MEWSLETTER THOMPSON REUTERS. Conforme a los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) las personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas están obligadas a registrarse en el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas –a cargo de la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social (STPS)–, utilizando la plataforma “Registro de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE)”, en la dirección electrónica <https://repse.stps.gob.mx/>.

Mediante el boletín de prensa 054/2021, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) exhortó a las personas físicas y morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a registrarse en el Padrón Público de Contratistas para ofrecer sus servicios, en términos de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), toda vez que cuentan con un plazo de 90 días naturales, contados a partir de la publicación de las disposiciones de carácter general –24 de mayo de 2021– para obtener ese registro y cumplir con las demás obligaciones derivadas del ejercicio de esas actividades.

22-de julio 2021. Solicitud de prórroga para aplicar cambios a la outsourcing

Como es sabido el pasado 22 de julio se da a conocer iniciativa del senador Montreal del grupo parlamentario de MORENA para prorrogar los efectos de la reforma de subcontratación que consisten en: a) Realizar baja del registro patronal por clase aplicable a prestadoras de servicios de personal y la obtención de un registro nuevo b) la sustitución patronal mediante la cual una persona contratista transfiere a la persona beneficiaria los trabajadores en empresas que operan bajo el régimen de subcontratación, c) Presentar información sobre los contratos de prestación de servicios especializados y las partes del contrato y d) Registro de las prestadoras de servicios especializados en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La Comisión Permanente convocará a dos días de sesiones extraordinarias, el 29 y 30 de julio; ampliarán periodo para outsourcing y votarán la ratificación del titular de SHCP.

Los grupos parlamentarios en la Comisión Permanente del Congreso acordaron proponer la próxima semana la realización de un periodo extraordinario de sesiones de las dos cámaras del Congreso para concretar cambios a la reforma laboral en materia de outsourcing.

FLASH INFORMATIVO AGOSTO 2021

Como cada mes te presentamos las novedades y obligaciones tanto en materia de Seguridad Social como de áreas relacionadas, destacando nuevamente los relativos a la reforma de subcontratación, la modificación de inicio de su vigencia y las reglas para la declaración informativa en INFONAVIT e IMSS, de las cuales a continuación se detalla una breve reseña de las mismas esperando sean de utilidad.

Nuevo inicio de vigencia para la subcontratación

El inicio de vigencia se estableció en los artículos transitorios diferentes inicios de vigencia atendiendo a cada materia en particular. Así mismo se otorgaron prórrogas de transición al nuevo esquema. Dichas disposiciones se resumen en:

- El 23 de abril de 2021 se publicó en el DOF el decreto mediante el cual se establecen diversas restricciones a la subcontratación laboral.
- En los artículos transitorios: en materia fiscal la entrada en vigor se previó en un inicio para el 1 de agosto de 2021; sin embargo, con la publicación en el DOF el 31 de julio de 2021 del decreto que modifica los artículos transitorios del decreto que restringe las operaciones de subcontratación laboral, el nuevo plazo para el inicio de vigencia en relación con las reformas la LISR, LIVA y CFF es el 1o. de septiembre de 2021.

En ese contexto es importante recordar algunas de las modificaciones en esta materia que entrarán en vigor el próximo mes:

» ISR

Se establecen dos disposiciones importantes:

- Requisitos para la deducción de operaciones de subcontratación especializada.
- La no deducibilidad de las operaciones de subcontratación.



» IVA

Se elimina la retención del IVA del 6% y se restringe el acreditamiento del IVA de servicios de subcontratación prevaleciendo la especializada.

» CFF

La disposición consiste en la prohibición de deducción y acreditamiento de la subcontratación laboral genérica prevaleciendo la especializada; adicionalmente se determinan las siguientes disposiciones:



- Se establece la responsabilidad solidaria para las personas físicas y morales que reciban servicios de subcontratación.
- Se regula la infracción y multa en caso de incumplimiento de las formalidades exigidas para los servicios de subcontratación especializada.
- Se tipifica como delito de defraudación fiscal a quien utilice esquemas de simulación de servicios especializados.

Infonavit publica reglas para informes cuatrimestrales de subcontratación

A continuación, se detalla lo dado a conocer por esta autoridad en su portal de internet:

Miércoles, 4 de agosto de 2021.

El Instituto dio a conocer en su portal las reglas que establecen los procedimientos a que refiere el artículo 29-bis segundo párrafo de la Ley del Infonavit, referente a proporcionar la información de los contratos celebrados por empresas que presten servicios o ejecuten obras especializadas.

Dicho documento señala que su vigencia es a partir de su publicación en el portal de internet del Instituto; sin embargo, se desconoce cuándo se efectuó la misma, porque en ningún medio se dio publicidad de ello.

Las disposiciones que contiene son las siguientes:

» Informes cuatrimestrales

Esta gestión deberá realizarse a más tardar el día 17 del mes posterior a la conclusión del cuatrimestre de que se trate, es decir, el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, a través del SISUB que estará disponible en el *Portal Empresarial del Infonavit* ubicado en el apartado *Mis trámites*. Esto será mediante el Número de Registro Patronal (NRP) principal y se reportará la información correspondiente a los contratos celebrados por el sujeto obligado, incluyendo todos sus registros patronales.

Es importante considerar que en el caso de personas morales debe proporcionarse la escritura constitutiva en formato PDF.

Los formularios para dar a conocer los datos a proporcionar se publicarán en el portal antes mencionado a través del SISUB, en donde se capturará lo siguiente:

- Número de contrato, tipo, objeto, monto pactado de la operación y vigencia. Tiene que adjuntarse el contrato respectivo en formato PDF.
- NRP (Número de Registro Patronal).
- Cantidad estimada de trabajadores que se pondrán a disposición del beneficiario, indicando número de seguridad social y el domicilio del centro de labores donde preste sus servicios o se ejecuten las obras especializadas.
- Nombre y datos generales del cliente de los servicios.

- Monto de las aportaciones y entero de descuentos correspondientes a los asegurados que, durante el cuatrimestre reportado, prestaron sus servicios al amparo del contrato respectivo, correspondientes a los NRP que están involucrados en el documento.

Es necesario que para la determinación del Salario Base de Aportación (SBA), se especifique la cuantía de las percepciones variables y fijas, los días de incapacidad, prestaciones no integrables al SBA y salario no excedente por cada afiliado.

SISUB, aplicativo Infonavit para informativas de servicios especializados

A continuación, los detalles principales de estas disposiciones:

El sistema de información de subcontratación (SISUB) será el medio a través del cual se dará a conocer al Instituto las informativas cuatrimestrales sobre las personas físicas o morales que se encuentren registradas en términos del artículo 15 de la LFT para llevar a cabo la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas (SE-OE) que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria.

Para ello, deberán comunicar a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, a través del SISUB, la información correspondiente a los contratos celebrados por SE-OE; datos de los trabajadores que presten sus servicios o se ejecuten las obras especializadas y del cliente. El sistema los validará y emitirá el acuse o rechazo según corresponda.

Finalmente, el Instituto informará a la STPS conforme a los términos establecidos en los convenios de colaboración, el incumplimiento de los empresarios sobre las obligaciones en materia de vivienda, así como de la falta de atención al envío de informes cuatrimestrales.

Ya disponible en IMSS la plataforma Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializados (ICSOE)

¿Qué es el ICSOE?

El ICSOE es la herramienta electrónica implementada y administrada por el IMSS, a través del cual los prestadores de servicios o ejecutores de obras especializadas reportarán al Instituto la información de los contratos celebrados en materia de subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obra especializada.

Su objetivo es facilitar el cumplimiento de la obligación periódica de presentar al Instituto la información de los contratos realizados, conforme al cuatrimestre de que se trate.

Se puede ingresar de dos maneras:

- a) Con *E. Firma*.
- b) Con usuario y contraseña.

Si es contratista persona física debe ingresar con la *E. Firma* generada por el SAT o con contraseña. Si es una persona moral el ingreso deber ser con la *E. Firma* de la persona moral y no la del representante.

Una vez validada la forma de acceso se deben aceptar los términos y condiciones de servicio ICSOE del IMSS, dentro de la plataforma ICSOE y llenar un formulario inicial con los datos generales y agregar también el *Acuse de registro de padrón de la STPS* en formato PDF.

Al final aparece un menú con las actividades a realizar.

¿Cuándo cumplir con la obligación?

De forma cuatrimestral dentro de los primeros 17 días de los meses de mayo, septiembre y enero, los cuales corresponden al primero, segundo y tercer cuatrimestre respectivamente.



IMCP
CROSS RCO

Comisión Representativa ante
Organismos de Seguridad Social RCO

FLASH INFORMATIVO SEPTIEMBRE 2021

Como cada mes te presentamos las novedades y obligaciones tanto en materia de Seguridad Social como de áreas relacionadas, destacando los cambios en el Sistema de Información para el Registro de Obras de Construcción conocido como SIROC en su relación con la reforma en la subcontratación y disposiciones relacionadas. Esperamos sea de utilidad.

Modificación del SIROC

El pasado 31 de agosto del presente año, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el acuerdo número ACDO.AS2.HTC.230721/187.P.DIR, que está dirigido a la industria de la construcción, para modificar el SIROC, homologándolo a la reforma en materia de subcontratación.

Las modificaciones del SIROC en particular versan en los siguientes apartados:

» Tipo de usuario

Agregar la opción de *subcontratista de ejecución de obra especializada*.

» Monto de la obra o Monto del contrato

- Adicionar el *Monto del contrato para la ejecución de la obra especializada*.

- Agregar los nuevos apartados *Objeto de la obra especializada a ejecutar* y *Número aproximado de trabajadores que participarán en la ejecución de la obra especializada*.

Respecto al REPSE, se adiciona el apartado de *Numero de Registros de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas*.

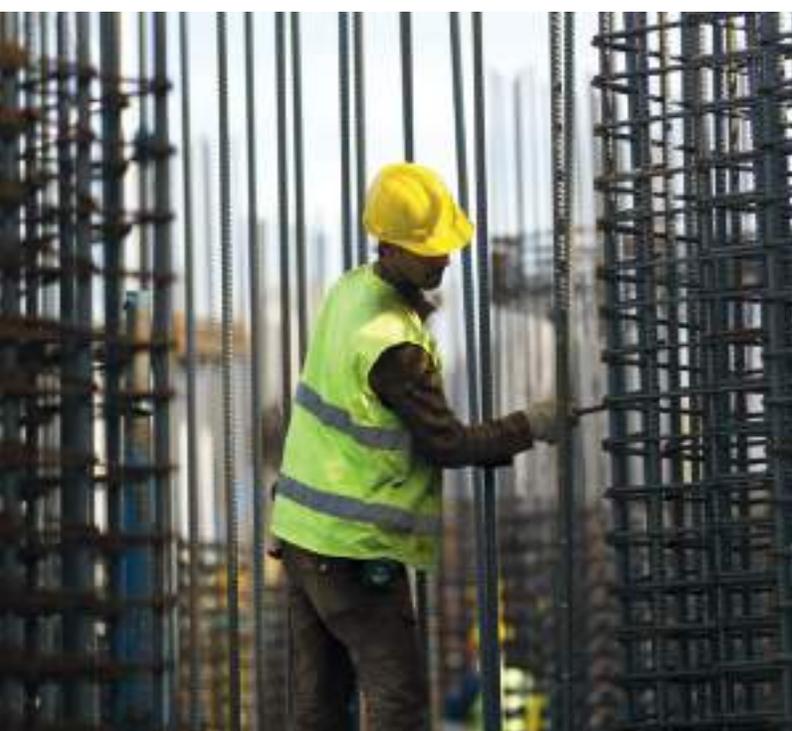
Se puede consultar el acuerdo en www.dof.gob.mx/2021/IMSS/IMSS_310821.pdf.

Aprueba IMSS proyecto para garantizar derechos de trabajadores incapacitados que dejan de ser subcontratados

Los trabajadores incapacitados serán dados de alta en la empresa sustituta al día inmediato siguiente de su baja en la empresa sustituida y con el mismo salario que tenían. En tanto, el director de Prestaciones Económicas y Sociales del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Dr. Mauricio Hernández Ávila, indicó que es importante reconocer la continuidad de sus derechos laborales, salarios, antigüedad y prima de riesgo.

Se propone una transición hacia el patrón sustituto sin cambios para trabajadores que se encuentren con Incapacidad Temporal para el Trabajo (ITT).

El H. Consejo Técnico del IMSS aprobó un proyecto para que los patrones que hayan comunicado a



este Instituto la sustitución patronal en términos de la reforma en materia de subcontratación laboral puedan realizar la migración de los trabajadores, incluyendo aquellos incapacitados temporalmente.

El Dr. Hernández Ávila comentó que la reforma que prohíbe el régimen de subcontratación laboral, permitirá la migración de miles de trabajadores de empresas prestadoras de servicios de personal a sus patrones reales; sin embargo, algunos trabajadores pueden encontrarse con alguna ITT al momento de realizarse la migración, lo cual impedía concretar dicho proceso.

Con este acuerdo, los patrones podrán llevar a cabo la migración de los trabajadores para la sustitución patronal, presentando para el caso de aquellos trabajadores con ITT un movimiento afiliatorio de baja, en el entendido que serán dados de alta en el día inmediato siguiente con el patrón sustituto, donde se reconocerán derechos laborales, salarios, antigüedad y prima de riesgo.

Durante la sesión ordinaria del H. Consejo Técnico del Seguro Social, Hernández explicó que este proyecto instruye a los titulares de las Direcciones de Incorporación y Recaudación, de Prestaciones Económicas y Sociales, de Prestaciones Médicas, de Innovación y Desarrollo Tecnológico, de Finanzas, y de Operación y Evaluación, que emitan las disposiciones administrativas necesarias para la correcta aplicación del acuerdo.

Hernández Ávila agregó que también se instruye al titular de la Dirección Jurídica para que realice los trámites necesarios ante las instancias competentes, a efecto de que se realice la publicación del presente acuerdo en el DOF, mismo que entrará en vigor al día siguiente de su publicación en dicho órgano de difusión.

Recordó que la reforma legal relativa al régimen de subcontratación laboral entró en vigor el 24 de abril, donde se garantizan los derechos laborales al prohibir la subcontratación de personal salvo para la ejecución de obras especializadas o servicios que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante.

Abre el IMSS sistema en línea para facilitar el cumplimiento de la obligación de proporcionar información de contratos de servicios u obras especializadas

Comunicado No. 030/2021.

El IMSS informa que el día de hoy, 27 de agosto, liberó el sistema ICSOE (Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializadas), por medio del cual los prestadores de servicios o ejecutores de obras especializadas reportarán al Instituto la información de los contratos que celebren con sus clientes.

Lo anterior, con el propósito de facilitar el cumplimiento de tal obligación según lo



dispuesto en el artículo 15 A de la Ley del Seguro Social tras la entrada en vigor de la reforma en materia de Subcontratación Laboral el pasado 24 de abril.

Entre las características del nuevo sistema destacan:

- Aplicativo web de acceso totalmente en línea en Google Chrome.
- Disponibilidad las 24 horas de los 365 días del año.
- Interacción amigable.
- Permite la carga de trabajadores uno a uno o de forma masiva.
- Asignar capturistas para la carga de información.

Para acceder al sistema se requiere ingresar a www.imss.gob.mx y en el apartado *Sitio de interés* elegir el banner *ICSOE*. Ahí mismo se podrá consultar material de apoyo para facilitar el cumplimiento de la obligación en cuestión. Para ingresar al sistema como prestador de servicios o ejecutor de obras especializadas se requiere la E-Firma vigente, generada por el SAT.

Una vez liberado el sistema, dichos prestadores o ejecutores podrán capturar la información de los contratos que suscriban y la de los trabajadores con los que dan cumplimiento a los mismos y, a partir de septiembre, presentar electrónicamente al IMSS la información de todos los contratos celebrados en el cuatrimestre que fueron capturados en el sistema previamente.

» Próximas fechas de vencimiento

Periodo a informar	Cuatrimestre	Vencimiento
Del 24 al 30 de abril	Primero	Del 1 al 17 de septiembre 2021
Mayo-agosto	Segundo	Del 1 al 17 de septiembre 2021

Comunicado del INFONAVIT sobre los beneficios de la reforma a la subcontratación

De acuerdo con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la reforma al outsourcing ayudará a miles de trabajadores a comprar o construir sus casas.

Óscar Vela, Subdirector General de Planeación Financiera y Fiscalización de este Instituto, explicó que uno de los objetivos de la reforma es que los trabajadores dados de alta con un Número de Registro Patronal (NRP) reciban íntegramente sus prestaciones, seguridad social y ahorros en la subcuenta de vivienda.

Hace unas semanas, el IMSS dio a conocer que, en promedio, el salario de los trabajadores que salieron del outsourcing aumentó en doce por ciento. De la misma manera incrementaron las aportaciones patronales a la subcuenta de vivienda y los salarios más altos.

El INFONAVIT señaló también otros beneficios de la reforma; por ejemplo, que al registrar el salario real, el ahorro para el retiro y el pago en los periodos de incapacidad serán más altos que con un salario irregular.

Por último, gracias a la reforma a la Ley del Infonavit, con sólo tres bimestres de trabajo continuo, el trabajador podrá solicitar un crédito de vivienda.



CROSS
Resuelve

Periodo 2020-2021



CROSS Región Centro Occidente
Comisión de Orientación y Consulta

CASO 1

Planteado por: Colegio de contadores Públicos de Celaya, Gto.

TEMA: Sub contratación

PLANTEAMIENTO.

En la corrección solicitada al Instituto Mexicano del Seguro Social en el momento de pedir que se considere la mano de obra pagada a un subcontratista en la realización de una obra de construcción, este lo hace solamente aplicando el 76% del importe contenido en la factura expedida por éste.

PREGUNTA

¿Cuál es el motivo o la base legal de que se determine el mencionado porcentaje de 76% sobre el valor del subcontrato?

Como punto de partida, debe ser recordar que todos los patrones están obligados a inscribir a sus trabajadores en el régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social, tratándose de Obras de construcción, le es aplicable en primer término la ley, cumpliendo al efecto con la determinación de las aportaciones de seguridad social, tomando en consideración que un punto de relevancia es la correcta determinación del salario base de cotización donde se integre con todas las cantidades que se entregan a los trabajadores por su trabajo excluyendo los conceptos que permite el artículo 27.

Adicionalmente, el Reglamento del seguro social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado, establece la obligación de registrar las obras que se estén ejecutando a través del formato denominado Sistema de Registro de Obras de Construcción (SIROC) y presentar los avisos considerados ahí.

De igual manera el Reglamento ya mencionado establece un plazo de 90 días hábiles después de la presentación del aviso de terminación de la obra para el Instituto de verificar y en su caso resolver sobre el cumplimiento de las obligaciones del patrón previstas en la Ley y en el reglamento, relativas a la obra terminada, estableciendo reglas especiales, como plazos, solicitud de información, finalmente habiendo aclarado y en su caso pagadas las diferencias el Instituto Emitirá un oficio de conclusión del trámite. Si el Instituto no ejerce esta facultad se presumirá que el patrón cumplió con las disposiciones de la Ley y el Reglamento respecto de la obra de que se trate.

La parte fundamental radica cuando se da el supuesto que establece el Reglamento de que los patrones no cumplan con las obligaciones a su cargo prevista en la Ley y en sus reglamentos, serán notificados por el Instituto, para que dentro de los cinco días hábiles, le proporcionen los elementos necesarios para determinar el número de trabajadores, sus nombres, días trabajados y salarios devengados que permitan precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones incumplidas; cuando el patrón no entregue esos elementos, el Instituto, en ejercicio de sus facultades, fijará en cantidad líquida los créditos cuyo pago se haya omitido, aplicando en su caso, los datos con los que cuente y los que de acuerdo con sus experiencias considere como probables, siguiendo a tal efecto, un procedimiento especial de determinación presuntiva tomando en cuenta los costos de mano de obra por metro cuadrado así como los factores (porcentajes) de mano de obra de los contratos regidos por la ley de obras públicas y servicios relacionados con las mismas, vigentes a partir del 1 de febrero del 2020.

En este supuesto **una determinación presuntiva, solo cuando no se cumple con entregar la información solicitada**, apoyada el procedimiento ya mencionado y en lo establecido en la Ley del Seguro Social cuando el trabajador no cumpla con el pago de cuotas. En el momento de solicitar la corrección **la autoridad solo puede determinar presuntivamente cuando no se haya cumplido con la Ley, con los reglamentos y sobre todo, cuando la autoridad haya requerido al patrón y ésta no entregue lo solicitado para su determinación**, al disminuir el importe de la mano de obra incurrida y pagada a otros será aquella que se identifique plenamente.

En el caso que nos ocupa, por los servicios de subcontratación de mano de obra debe ser el importe que se haya pagado por el contratante al subcontratista y que consta en la factura perfectamente definido como mano de obra. Así entonces, en el caso de que el subcontratista sea quien caiga en el supuesto del artículo 18 del ROTC, sería a él a quien se le aplicaría la tasa del 76% del valor de los contratos celebrados.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Para dar respuesta al planteamiento es conveniente recordar en que consiste la subcontratación y las disposiciones en el aspecto Laboral y de Seguridad social.

Ley Federal del trabajo

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito. La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Ley Del Seguro Social

Artículo 15 A. Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, **cuando un patrón o sujeto obligado**, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, **el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido**

Como puede observarse, Tanto la Ley laboral como en materia de Seguridad Social se establece una responsabilidad del Contratista del contratante para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En el aspecto laboral, se establece que se debe:

- a) Elaborarse un contrato por escrito
- b) El Contratante debe cerciorarse de que el contratista cumple obligaciones para con los trabajadores en materia de Seguridad, Salud y medio ambiente del trabajo.

En cuanto a la seguridad social, Se establece que el beneficiario es decir el contratante asumirá las obligaciones en el caso de que el contratista omita dicho cumplimiento y eso siempre y cuando el IMSS se lo haya notificado previamente.

Artículo 39 C. LSS. - En el caso en que el patrón o sujeto obligado no cubra oportunamente el importe de las cuotas obrero -patronales o lo haga en forma incorrecta, el Instituto podrá determinarlas presuntivamente y fijarlas en cantidad líquida, con base en los datos con que cuente o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad fiscal o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales. Esta determinación deberá considerar tanto los saldos a favor del Instituto como los que pudiera haber a favor del patrón debido a errores en lo presentado por este último.

En la misma forma procederá el Instituto, en los casos en que, al revisar las cédulas de determinación pagadas por los patrones, detecte errores u omisiones de los que se derive incumplimiento parcial en el pago de las cuotas.

Las cédulas **de liquidación que formule el Instituto deberán ser pagadas por los patrones, dentro de los quince días hábiles** siguientes a la fecha en que surta efectos su notificación, en los términos del Código.

En el caso de que el patrón o sujeto obligado, espontáneamente opte por regularizar su situación fiscal, conforme a los programas de regularización que en su caso se establezcan, el Instituto podrá proporcionarle, previa solicitud por escrito, la emisión correspondiente sea de manera impresa, o bien, a través de medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magnetos ópticos o de cualquier otra naturaleza.

ARTICULO 12 A.- Reglamento Obligatorio para los Trabajadores eventuales de la industria de la Construcción El Instituto podrá verificar y, en su caso, resolver sobre el cumplimiento de las obligaciones del patrón previstas en la Ley y este reglamento, relativas a la obra terminada, de conformidad con las siguientes reglas: I. El Instituto contará con un plazo no mayor de noventa días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de presentación del aviso de terminación a que se refiere el último párrafo del artículo anterior, para llevar a cabo la revisión del cumplimiento de las obligaciones respecto de la obra de que se trate. Si de la revisión a que se refiere este artículo se presume el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social, el Instituto podrá solicitar a las personas a que se refiere el artículo 5 de este Reglamento, en una o más ocasiones, los datos, informes o documentos que requiera hasta constatar el cumplimiento. II. Los datos, informes o documentos solicitados por el Instituto deberán ser presentados por las personas que hayan sido requeridas conforme a la fracción anterior, en un plazo no mayor de diez días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a aquél en que surta sus efectos la notificación del oficio de requerimiento. III. No se computarán en la determinación del plazo a que se refiere la fracción I de este artículo los días que transcurran entre la fecha de la notificación del oficio de requerimiento y aquél en que sean presentados en su totalidad los datos, informes o documentos requeridos por el Instituto. IV. Una vez recibidos los datos, informes o documentos a que se refiere la fracción II de este artículo, el Instituto resolverá sobre el cumplimiento de las obligaciones del patrón relativas a la obra terminada. Para ello, el Instituto contará con un plazo máximo de noventa días a partir de la recepción de los mismos. V. Si de la revisión realizada por el Instituto, resultan diferencias con lo manifestado por las personas a que se refiere el artículo 5 de este reglamento, se le notificarán al patrón dichas diferencias, para su aclaración o, en su caso, para que efectúe el pago correspondiente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que surta sus efectos la notificación. VI. Una vez aclaradas y, en su caso, pagadas las diferencias, o convenidas éstas por autorización de prórroga para el pago a plazo, el Instituto emitirá un oficio de conclusión del trámite. Si transcurrido el plazo a que se refiere la fracción I de este artículo, el Instituto no ejerce la facultad de comprobación en los términos de este artículo, se presumirá que el patrón cumplió con las disposiciones de la Ley y sus reglamentos respecto de la obra de que se trate, salvo que exista denuncia de algún trabajador o beneficiario de éste, o que los datos, informes o documentos que se hayan proporcionado por las personas a que se refiere el artículo 5 de este reglamento resulten ser falsos.

ARTICULO 18.- Reglamento Obligatorio para los Trabajadores eventuales de la industria de la Construcción.-

Cuando los patrones no cumplan con las obligaciones a su cargo previstas en la Ley y en sus reglamentos, serán notificados por el Instituto, para que dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que surta efectos la notificación respectiva, le proporcionen los elementos necesarios para determinar el número de trabajadores, sus nombres, días trabajados y salarios devengados que permitan precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones incumplidas.

Transcurrido dicho plazo sin que el patrón haya entregado tales elementos, el Instituto, en ejercicio de sus facultades, fijará en cantidad líquida los créditos cuyo pago se haya omitido, aplicando en su caso, los datos con los que cuente y los que de acuerdo con sus experiencias considere como probables, siguiendo a tal efecto, el procedimiento que a continuación se detalla:

I.- Se precisará el número de metros cuadrados de construcción, el tipo de obra de que se trate y el periodo de realización de la misma;

II.- Se estimará el monto de la mano de obra total utilizada en la construcción de que se trate, multiplicando la superficie en metros cuadrados de construcción, por el costo de la mano de obra por metro cuadrado que de acuerdo al tipo y periodo de construcción establezca el Instituto;

III.- El monto de la mano de obra total, se dividirá entre el número de días comprendidos dentro del periodo de construcción, estableciendo de esta manera, el importe de la mano de obra diaria;

IV.- El importe de la mano de obra diaria, se multiplicará por el número de días que corresponda a cada uno de los meses transcurridos en el periodo no cubierto, obteniendo el monto de los salarios base de cotización mensual, y

V.- A los salarios base de cotización mensuales respectivos se les aplicarán los porcentajes de las cuotas obrero-patronales establecidas en la Ley, obteniendo así los montos a cubrir por concepto de dichas cuotas.

Por cuanto hace a las obras cuya contratación se rija por lo dispuesto en la Ley de Adquisiciones y Obras Públicas, el monto total de la mano de obra empleada se obtendrá aplicando el importe total del contrato, el factor que representa la mano de obra determinada por el Instituto por tipo y periodo de construcción, aplicando las fórmulas establecidas en las fracciones III, IV y V anteriores, a efecto de determinar el monto de las cuotas obrero-patronales a cubrir.

El Instituto establece en cada ocasión en que se incrementen los salarios mínimos generales y de acuerdo al tipo de construcción de que se trate, el importe de mano de obra por metro cuadrado o el factor que represente la mano de obra sobre el importe de los contratos regidos por la Ley de Adquisiciones y Obras Públicas. Los resultados de los estudios técnicos que

al efecto formule el Instituto aplicando sus experiencias, deberán ser publicados invariablemente en el Diario Oficial de la Federación.

Respecto de las obras de construcción que por sus características especiales no puedan encuadrarse entre las tipificadas, se asimilarán a aquellas que, de acuerdo a las experiencias del Instituto, requiera una utilización de mano de obra semejante.

Una vez formulada la liquidación respectiva por el Instituto, la notificará al patrón para que, dentro de los cinco días hábiles siguientes, aduzca las aclaraciones que estime pertinentes o para que, en su caso, entere las cuotas adeudadas con la actualización y los recargos correspondientes en término del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social.

CONCLUSION Y RESPUESTA.

Con base en lo analizado anteriormente se concluye que: *No existe ninguna disposición que establezca estimativa en el sentido que se esta determinando por parte del Instituto, por lo tanto, el contratista debe defenderse de ese acto de la autoridad con base en las opciones legales correspondientes.*

En el momento de solicitar la corrección, la autoridad solo puede determinar presuntivamente cuando no se haya cumplido con la Ley, con los reglamentos y sobre todo, cuando la autoridad haya requerido al patrón y ésta no entregue lo solicitado para su determinación, al disminuir el importe de la mano de obra incurrida y pagada a otros sera aquella que se identifique plenamente.

En el caso que nos ocupa, por los servicios de subcontratación de mano de obra debe ser el importe que se haya pagado por el contratante al subcontratista y que consta en la factura perfectamente definido como mano de obra.

Así entonces, en el caso de que el subcontratista sea quien caiga en el supuesto del artículo 18 del ROTC, sería a él a quien se le aplicaría la tasa del 76% del valor de los contratos celebrados.

RECOMENDACIONES.

No obstante, lo anterior, se recomienda al contratista tener en cuenta que debe cumplir con todas las obligaciones que, si se establecen en Ley, es decir contar con el contrato para realizar los trabajos, el comprobante del pago correspondiente y con todos los elementos que le permitan demostrar que ha cumplido sus obligaciones tanto en el ámbito laboral como de seguridad social.

De igual manera se recomienda no aceptar pagos o cálculos de aportaciones de manera verbal ya que esto genera una falta de soporte documental, todo importe determinado por el instituto debe estar en una resolución emitida por escrito. De esta manera el patrón puede ejercer las medidas que considere convenientes de manera más segura.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratandose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atenderse la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



CROSS Región Centro Occidente
Comisión de Orientación y Consulta

CASO 2

Planteado por: Colegio de contadores Públicos de Celaya, Gto.

TEMA: Riesgo de trabajo

PLANTEAMIENTO.

La ley del Seguro Social la obligación de los patrones de registrarse e inscribir a sus trabajadores dentro de los cinco días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral. Sin embargo, tratándose del seguro de riesgos de trabajo, la propia Ley dispone que los avisos de ingreso o alta de los trabajadores entregados después de ocurrido un siniestro, no lo liberan del pago de los capitales constitutivos.

PREGUNTAS

¿Qué sucede si el primer día de su labor, un trabajador sufre un accidente intentando robar un cable en complicidad con otros trabajadores, agregando el hecho de que el patrón no haya presentado el aviso de alta?

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Para dar respuesta al planteamiento a continuación se describen las obligaciones respecto a los avisos de alta y su vinculación con el tema de riesgos de trabajo que se establecen en la **Ley del Seguro Social**.

Obligaciones respecto a los avisos de alta

Artículo 15. Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.

Artículo 77. El patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo no lo hiciera, deberá enterar al Instituto, en caso de que ocurra el siniestro, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, sin perjuicio de que el Instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar.

La misma regla se observará cuando el patrón asegure a sus trabajadores en forma tal que se disminuyan las prestaciones a que los trabajadores asegurados o sus beneficiarios tuvieran derecho, limitándose los capitales constitutivos, en este caso, a la suma necesaria para completar las prestaciones correspondientes señaladas en la Ley.

Esta regla se aplicará tratándose de recaídas por riesgos de trabajo, con el mismo patrón con el que ocurrió el riesgo o con otro distinto.

Los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificaciones de su salario, entregados al Instituto después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberarán al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aun cuando los hubiese presentado dentro de los plazos que señalan los artículos 15 fracción I y 34 fracciones I a III de este ordenamiento legal.

El Instituto determinará el monto de los capitales constitutivos y los hará efectivos, en la forma y términos previstos en esta Ley y sus reglamentos.

Que son los riesgos de trabajo y en qué casos no se consideran como tal.

Artículo 41. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 46. No se considerarán para los efectos de esta Ley, riesgos de trabajo los que sobrevengan por alguna de las causas siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción suscrita por médico titulado y que el trabajador hubiera exhibido y hecho del conocimiento del patrón lo anterior;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una incapacidad o lesión por sí o de acuerdo con otra persona;

IV. Si la incapacidad o siniestro es el resultado de alguna riña o intento de suicidio, y

V. **Si el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuere responsable el trabajador asegurado.**

Artículo 5 A. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

I.....

XI. **Asegurados o asegurado:** el trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el Instituto, en los términos de la Ley;

RESPUESTA Y CONCLUSION

El accidente puede ser considerado como NO DE TRABAJO si se argumenta que ocurrió como resultado de un delito intencional del cuál es responsable el trabajador, siempre y cuando el patrón inicie los procedimientos legales respectivos.

Con base en lo que establece la Ley y el planteamiento del caso, es válido presentar una opción para el patrón, sobre todo considerando que fue objeto de un delito en perjuicio de su empresa y en este sentido si lo hay, siempre y cuando presente una demanda penal por el robo de que fue objeto, ya que esto elimina la calificación del riesgo de trabajo y por tanto la aplicación de lo establecido en el artículo 77 respecto a los avisos de alta presentados después de ocurrir el siniestro.

Como resultado de lo anterior, la consecuencia será que se califica el accidente como no de trabajo y por tanto el trabajador se encuentra dentro del plazo que establece el artículo 15 para presentar el aviso de alta.

RECOMENDACIONES.

Se recomienda al patrón hacer la denuncia penal por el delito de robo, ya que eso es lo que procede en primer lugar y si derivado de un fallo en su favor el criterio de la autoridad es considerar el accidente como NO DE TRABAJO, se libera del pago de los capitales constitutivos.

Es pertinente aclarar que el asunto demanda la participación de un abogado con conocimientos de la materia, para que se ocupe de deslindar los aspectos que involucran al presunto delito e igualmente sobre la aplicación del artículo 46 fracción V de la ley del seguro social.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

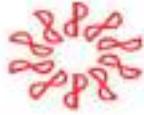
COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



CROSS Región Centro Occidente
Comisión de Orientación y Consulta

CASO 3

Planteado por: Colegio de contadores Públicos de Michoacán

TEMA: Pensiones

PLANTEAMIENTO.

Una ex-trabajadora dejó de laborar para una empresa hace más de 20 años y se contrató desde esa fecha para seguir cotizando ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en la modalidad 44 (Incorporación para trabajadores y profesionistas independientes de manera voluntaria al Régimen Obligatorio).

PREGUNTA

¿Es posible contratar la modalidad 40 para efectos de su pensión?

¿O debe de cotizar como empleada en una empresa por lo menos 52 semanas y de esa forma poder estar en posibilidades de contratar la modalidad 40?

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Art. 5-A Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

VIII. Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley

IX. Sujetos o sujeto de aseguramiento: los señalados en los artículos 12, 13, 241 y 250 A, de la Ley;

XI. Asegurados o asegurado: el trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el Instituto, en los términos de la Ley;

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

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

Artículo 218. El asegurado con un mínimo de cincuenta y dos cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio, en los últimos cinco años, al ser dado de baja, tiene el derecho a continuar voluntariamente en el mismo, pudiendo continuar en los seguros conjuntos de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, debiendo quedar inscrito con el último salario o superior al que tenía en el momento de la baja. El asegurado cubrirá las cuotas que

le correspondan por mensualidad adelantada y cotizará de la manera siguiente:

CONCLUSION Y RESPUESTA.

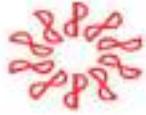
Si puede ingresar a la modalidad 40, porque tiene derecho conforme a lo que establece la Ley del IMSS, esto es debido a que **estuvo cotizando en el régimen obligatorio, puesto que la incorporación voluntaria es una opción de tributar en dicho régimen.** Esto se confirma con las definiciones del artículo 5-A, que **se considera asegurado al sujeto de aseguramiento inscrito ante el Instituto,** a su vez **sujeto de aseguramiento son por definición las personas que detalla el artículo 13** de la ley del IMSS, que se pueden incorporar voluntariamente al régimen. Sin embargo, es un hecho que el criterio del IMSS es diferente al aplicar la disposición del artículo 218 de la ley en comento y por tanto se debe hacer valer dicho derecho mediante un juicio.

RECOMENDACIONES.

Se recomienda analizar las siguientes alternativas de solución:

- a) Solicitar su inscripción en la modalidad 40 y en caso de ser rechazada estar consciente de que debe interponer recurso de inconformidad y/o posteriormente el juicio de nulidad.
- b) Iniciar una relación laboral en el Régimen Obligatorio al menos un año para evitar enfrentar la negativa que se menciona en la primera alternativa.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atenderse a la situación real, concreta y completa.



CROSS Región Centro Occidente
Comisión de Orientación y Consulta

CASO 4

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos de Morelia

TEMA: Riesgos de Trabajo

PLANTEAMIENTO.

Tenemos a un trabajador que labora en una empresa que se dedica a la instalación de llantas en automóviles y en días pasados tuvo un accidente de trabajo de tal forma que se golpeó la cara con una herramienta y de ese accidente se lastimó la boca incluyendo aflojamiento de dientes, de tal forma que el trabajador acudió a urgencias para que fuera atendido, se le expidió el formato para valorar si es o no un riesgo de trabajo, se llena y se determina que se considera como riesgo de trabajo, se le otorga 14 días de incapacidad, pero cuando solicita que le arreglen los dientes, pues uno se fracturó y otros se aflojaron, les comentan que esos arreglos no son responsabilidad del Instituto y que se consideran estéticos, aun y cuando se lo generó por un accidente de trabajo y este le causó a la parte patronal un incremento en la prima de riesgo de trabajo para el siguiente ejercicio.

PREGUNTA

y su pregunta es:

¿Es correcta la posición del Seguro social al no atender al trabajador al ser generado su accidente un problema de desfiguración de sus dientes?

¿Se considera correcto que el IMSS no considere que cualquier lesión de un trabajador en la empresa por concepto de riesgo de trabajo, no lo ampare la póliza de servicios médicos y tenga que pagar el empleado por su cuenta dicha lesión aun cuando considera que es estético y donde dice que se lesión se considera y cual no se considera estético, aun y cuando se le pidió un sustento legal al no querer atenderlo por esas lesiones?

¿Es posible demandar al Instituto para que cubra los gastos generados al corregir los daños causados a razón del riesgo de trabajo generado en la empresa?

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Artículos de la Ley del Seguro Social

Art 56. El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en especie:

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;*
- II. Servicio de hospitalización;*
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y*
- IV. Rehabilitación.*

Art 294 Cuando los patrones y demás sujetos obligados, así como los asegurados o sus beneficiarios consideren impugna-

ble algún acto definitivo del Instituto, podrán recurrir en inconformidad, en la forma y términos que establezca el reglamento, o bien proceder en los términos del artículo siguiente. Las resoluciones, acuerdos o liquidaciones del Instituto que no hubiesen sido impugnados en la forma y términos que señale el reglamento correspondiente, se entenderán consentidos.

Art 295 *Las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el Instituto sobre las prestaciones que esta Ley otorga, deberán tramitarse ante los Tribunales Federales en materia laboral, en tanto que las que se presenten entre el Instituto y los patrones y demás sujetos obligados, se tramitarán ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa*

Artículo 296. *Los derechohabientes podrán interponer ante el Instituto queja administrativa, la cual tendrá la finalidad de conocer las insatisfacciones de los usuarios por actos u omisiones del personal institucional vinculados con la prestación de los servicios médicos, siempre que los mismos no constituyan un acto definitivo impugnable a través del recurso de inconformidad.*

El procedimiento administrativo de queja deberá agotarse previamente al conocimiento que deba tener otro órgano o autoridad de algún procedimiento administrativo, recurso o instancia jurisdiccional.

La resolución de la queja se hará en los términos que establezca el instructivo respectivo. El instructivo fue publicado el 20 de noviembre de 2020.

Artículos del Reglamento de prestaciones médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social

Artículo 2. *Para efectos de este Reglamento, serán aplicables las definiciones establecidas en el Artículo 5 A de la Ley del Seguro Social, así como las siguientes:*

.....

IV. Atención médica: *conjunto de servicios que se proporcionan al individuo, con el fin de promover, proteger y restaurar su salud;*

Artículo 28. *El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tendrá derecho a las prestaciones en especie que se establecen en el artículo 56 de la Ley y a las prestaciones en dinero que señala el artículo 58 del mismo ordenamiento.*

CONCLUSION Y RESPUESTA.

Si deben de atender cualquier lesión ocasionada por la labor que realiza el trabajador en la empresa a causa de su trabajo.

RECOMENDACIONES.

Dado que el trabajador no ha sido atendido en los términos del artículo 56 de la Ley del Seguro Social, se le recomienda hacer un escrito de QUEJA ADMINISTRATIVA de conformidad con el artículo 294 de la ley del Seguro Social, dirigido a la unidad de prestaciones médicas del IMSS para que haga del conocimiento que le ha sido negada la atención en su dentadura y se solicite el servicio en atención a que el daño en su dentadura fue con motivo de un riesgo de trabajo , la cual ha sido calificada por el propio imss como tal. En caso de obtener negativa se procederá conforme lo establece el artículo 295.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atenderse a la situación real, concreta y completa.



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 5

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos del Occidente de Michoacán

Tema: Verificación de la Relación Laboral por parte del IMSS Artículo 17

PLANTEAMIENTO

Con fecha 1 de octubre de 2013 se registra ante el IMSS una empresa con la actividad de “Servicio de Apoyo para efectuar trámites legales” y con fecha 01 de octubre de 2015 presento la Inscripción de un trabajador y posteriormente con fecha 9 de febrero de 2018, causa baja ante el IMSS este trabajador.

Con fecha 6 de noviembre de 2020, se recibe por parte del IMSS, oficio de Verificación de la existencia de la relación laboral entre el Registro Patronal y del supuesto de aseguramiento en términos del segundo párrafo del artículo 17 de la Ley del Seguro Social por parte del IMSS, ya que considera que el patrón lo dio de alta sin que existiera el supuesto de aseguramiento, existiendo la presunción que su inscripción fue únicamente con la finalidad de reconocimiento de semanas cotizadas, con la intención de obtener los beneficios que corresponden al Régimen Obligatorio del Seguro Social; ya que el trabajador no estuvo cotizando desde el 08 de diciembre de 2000.

El patrón dio de baja a todos sus demás trabajadores el 31 de diciembre de 2019, y en estos momentos está en proceso de Liquidación.

PREGUNTAS:

¿Cómo se puede **demostrar la existencia de la relación laboral** ante lo planteado?

¿El **IMSS puede desconocer** sin un análisis razonable de la documentación, **la relación laboral**?

¿Existe algún **medio legal que reincorpore al trabajador sus derechos adquiridos**?

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

Ley del Seguro Social

Artículo 17. Al dar los avisos a que se refiere la fracción I del artículo 15 de esta Ley, el patrón puede expresar por escrito los motivos en que funde alguna excepción o duda acerca de sus obligaciones, sin que por ello quede relevado de pagar las cuotas correspondientes. El Instituto, dentro de un plazo de cuarenta y cinco días hábiles, notificará al patrón la resolución que dicte y, en su caso, procederá a dar de baja al patrón, al trabajador o a ambos, así como al reembolso correspondiente.

La información que proporcionen los patrones para su registro podrá ser analizada por el Instituto, a fin de verificar la existencia de los supuestos y requisitos establecidos en esta Ley. Si el Instituto determina que no se dan los supuestos previstos en el artículo 12, fracción I, de esta Ley, notificará al presunto patrón para que éste, en el plazo de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho convenga y, en el caso de que no desvirtúe tales situaciones, el Instituto procederá a dar de baja al presunto patrón, a los presuntos trabajadores o a ambos.

En el caso anterior, el Instituto aplicará los importes pagados a resarcir sus gastos de administración y de operación, quedando a salvo los derechos del presunto trabajador para reclamar, en su caso, los importes que hayan sido depositados en la cuenta individual abierta a su nombre, en los términos de la presente Ley.

Artículo 295. Las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el Instituto sobre las prestaciones que esta Ley otorga, deberán tramitarse ante los Tribunales Federales en materia laboral, en tanto que las que se presenten entre el Instituto y los patrones y demás sujetos obligados, se tramitarán ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

Ley Federal del trabajo

Artículo 20.- 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. 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. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. Artículo

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;

II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local;

III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V. Al Servicio Nacional de Empleo;

VI. A la Inspección del Trabajo;

VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;

VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

IX. Se deroga;

X. A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y

XI. A los Tribunales de las Entidades Federativas.

XII. Se deroga.

Artículo 524.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo.

RESPUESTA

Para efectos de dar una secuencia lógica en base a los elementos que el caso presenta se ha dividido la respuesta en tres etapas, las cuales dan contestación a los planteamientos realizados.

I. Acreditación de la relación laboral

Para responder al primer planteamiento, se demuestra la relación laboral presentando ante el IMSS por escrito la contestación al **aviso de verificación**, en donde se manifieste que el trabajador en cuestión se dio de Alta ante el Instituto cumpliendo con lo establecido en el artículo 12 fracción I y 15 fracción I de la Ley del Seguro Social, y posteriormente se dio de Baja igualmente cumpliendo con lo establecido en el artículo 15 fracción I de la Ley del Seguro Social.

Al escrito de contestación, se debe anexar documentación soporte que demuestra el aseguramiento y posterior baja del trabajador como:

1. Aviso de Inscripción del Trabajador
2. Aviso de Baja del trabajador
3. Solicitud de Empleo
4. Contrato de trabajo
5. Identificación Oficial del Trabajador
6. Clave Única de Registro de Población
7. Comprobante de domicilio
8. Nominas quincenales del 01 de octubre de 2015 al 09 de febrero de 2018
9. Contrato de la tarjeta de dispersión de la nomina
10. Pago de cuotas IMSS de octubre 2015 a febrero 2018
11. Controles de asistencia
12. Reportes de actividades desarrolladas
13. Finiquito firmado por el trabajador

El aviso se debe presentar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de aviso de verificación de acuerdo a lo que establece el artículo 17 de la Ley del Seguro Social.

II. Desconocimiento por parte del IMSS de la Relación Laboral

Respecto al segundo planteamiento sobre si corresponde al IMSS la revisión y desconocimiento de la relación laboral, conforme a lo que establece el artículo 523 y 524 de la Ley Federal del Trabajo, en dichos ordenamientos se señala las autoridades competentes para revisar la aplicación de las normas de trabajo, y en las mismas no se señala al Instituto Mexicano del Seguro Social. Por lo tanto, el desconocimiento de la relación laboral no es competencia de dicho Instituto. Adicional a lo comentado el trabajador solo tiene que demostrar que el patrón lo inscribió en el IMSS y que efectivamente presto un servicio laboral

III. **Medio legal para efecto de reincorporar al trabajador los derechos adquiridos en Seguridad Social**

En cuanto al tercer planteamiento, el medio legal aplica cuando se emite una resolución definitiva por parte de la autoridad, lo cual sucede posteriormente a que el instituto recibe y analiza la información que se adjunta al oficio de contestación al aviso de verificación descrito en parte I, conforme a lo establecido por el artículo 17 en su segundo párrafo y notifique que procederá a dar de baja al presunto patrón, al presunto trabajador o a ambos. Contra dicha resolución procede el **juicio de nulidad** Ante la junta federal laboral con el acompañamiento y asesoría de un abogado experto en la materia.

CONCLUSION

Derivado del análisis del caso, se concluye que si el trabajador sujeto a verificación por parte del IMSS, efectivamente presto un servicio personal subordinado en el periodo del 1 de Octubre de 2015 y hasta el 9 de febrero de 2018, y el patrón cuenta con los elementos mencionados en el apartado I, no debe tener ningún problema para acreditar la relación laboral, ni tampoco para obtener una respuesta favorable en caso de que sea necesario interponer juicio contra una posible resolución de desconocimiento de la relación laboral y de los derechos en seguridad social generados por la cotización en el periodo ya mencionado.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 6

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos del Occidente de Michoacán

Tema: Pensiones

PLANTEAMIENTO

Una persona se pensiono hace 5 Años por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) del régimen de la Ley de 1973 por cesantía.

PREGUNTA

Puede registrarse ante el IMSS en el régimen obligatorio trabajando en el mismo puesto con el que se pensiono, pero con otro patrón.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

Atendiendo a lo que dice el artículo 123 de la Ley de Seguro Social de 1973 que a la letra dice lo siguiente: “El pago de las pensiones de invalidez, de vejez y de cesantía en edad avanzada, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del Seguro Social.”

No regirá lo dispuesto en el párrafo anterior cuando el pensionado por invalidez ocupe con diverso salario un puesto distinto a aquel que desempeñaba al declararse ésta. De igual forma no se suspenderá la pensión por vejez o cesantía en edad avanzada, cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio del Seguro Social con patrón distinto al que tenía al pensionarse y siempre y cuando hubiesen transcurrido seis meses de la fecha en que se haya otorgado la pensión”.

Cabe mencionar que el párrafo anterior estuvo vigente hasta el 30 de junio de 1997, ahora según lo estipulado en el Artículo Primero Transitorio del Decreto de Reformas a la Ley de Seguro Social publicado en el diario oficial de la federación el 21 de diciembre de 1995, estas condiciones ya no están vigentes, es decir, no es legal que se suspendan el pago de pensiones según lo estipulado en ese artículo, para ello dentro de los mismos artículos transitorios del decreto mencionado nos encontramos lo siguiente:

“UNDECIMO. Los asegurados inscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, al momento de cumplirse los supuestos legales o el siniestro respectivo que, para el disfrute de las pensiones de vejez, ce-

santía en edad avanzada o riesgos de trabajo, se encontraban previstos por la Ley del Seguro Social que se deroga, podrán optar por acogerse a los beneficios por ella contemplados o a los que establece la presente Ley”.

Esto es, la propia Ley vigente solo da la opción de que los pensionados escojan los beneficios del sistema pensionario de 1973, más nunca menciona que tiene que cumplir con las condiciones de un artículo **DEROGADO**, problemática que históricamente se ha confundido hasta la actualidad.

Por ello es importante recordar que las únicas condiciones para poder suspender un pago de pensión están contempladas en la Ley del Seguro Social Vigente entre ellas son:

Pensiones por Riesgos de Trabajo (Incapacidad Permanente Parcial o Incapacidad Permanente Total)

Si algún pensionado de Incapacidad Permanente Parcial o Total bajo condiciones de Ley del Seguro Social 1973 regresa en la actualidad, no deberán suspenderle la pensión, puesto que el régimen origen de su pensión ya se deroga. Para un trabajador que Cotice en la Ley 1997 vigente, si obtiene alguna de las dos incapacidades, se tiene que tener la precaución en su contratación de realizarlo en algún puesto distinto al desempeñado cuando se pensiono y con un salario menor al 50% del que percibía en aquel tiempo. De lo contrario se le suspenderá el pago de su pensión (art. 62 LSS)

Pensiones por Invalidez

Para evitar que estos pensionados (1973 y 1997), al regresar al trabajar, les suspendan la pensión se debe de cuidar lo siguiente:

- 1.-Trabajar en una posición diferente a aquella que tenía al dictaminarse la pensión
- 2.-Recibir un salario inferior al 50% del que recibía cuando se le declaró la invalidez
- 3.-Otro motivo de suspensión será cuando el pensionado por invalidez se niegue a someterse a los exámenes previos o posteriores y a los tratamientos médicos prescritos o abandone estos mismos (art 126 Ley vigente)

Pensiones por Edad (Cesantía en Edad Avanzada y Vejez)

No debe suspenderse alguna de las pensiones bajo régimen de 1973 por derogación del fundamento que lo estipulaba.

Quando se llegue a obtener *las pensiones bajo el régimen vigente (renta vitalicia o retiros programados)*, **solo se suspenderá el pago de la mismas en el caso de los pensionados reciben la mínima garantizada**, en términos del numeral 170 y 173 de la Ley del Seguro Social que establece que: El Instituto suspenderá el pago de la pensión garantizada cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio.

Por lo tanto, a los pensionados por Cesantía en Edad Avanzada o Vejez que no reciban pensión garantizada,

que regresen a trabajar y sean reintegrados al Régimen Obligatorio del Seguro Social (ROSS) por un patrón, no se les debe de suspender su pensión.

Al momento de que el seguro haga esto, el pensionado podrá demandar por medio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje al IMSS para que les devuelva las cantidades que le hubiese dejado de pagar, esto con el fundamento legal de estar aplicando, una disposición en forma retroactiva, y derogada, violentando la garantía constitucional del artículo 14 constitucional (art. 295 LSS).

Por último, Conforme a a la ley vigente el *Artículo 160 dispone que El pensionado que se encuentre disfrutando de una pensión de cesantía en edad avanzada, no tendrá derecho a una posterior de vejez o de invalidez*

RESPUESTA

En base a los fundamentos legales resumidos, se deduce que, ***una vez adquirido el derecho a la pensión por Cesantía conforme a la Ley derogada de 1973, y dado que la disposición transitoria permite acogerse a los beneficios de dicha ley si así lo desea el trabajador, no puede haber suspensión de la pensión, porque este hecho evidentemente no es un beneficio.***

Lo que debe quedar claro es que es conforme a lo que establece el artículo 160 de la Ley vigente, el trabajador que ha obtenido una pensión por cesantía ya no puede obtener posteriormente una pensión por vejez.

El hecho de que se haya pensionado por cesantía es porque ha cumplido las características y requisitos para pensionarse en esa rama del seguro social, no para que ya no deba de trabajar, lo que debe observarse es que evidentemente si entra en una relación laboral, Para el patrón que lo contrata, es una obligación estricta de inscribirle en el Régimen Obligatorio.

Es importante también el criterio que cada subdelegación toma al momento de presentarse casos como el planteado y en caso de que ocurriera una resolución de suspensión de la pensión, el trabajador puede tramitar la controversia en los tribunales laborales, tal como lo establece el artículo 295 de la Ley del Seguro Social ya mencionado.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 7

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos de León

Tema: Suspensión de la Relación Laboral

PLANTEAMIENTO

Antecedentes del caso

1. Durante su jornada de labores y en un vehículo de la empresa el empleado fue detenido por la policía federal para una inspección, la empresa se dedica al transporte de mercancías.
2. Como resultado de la revisión del vehículo encuentran droga
3. El empleado es detenido y el vehículo es confiscado por los federales
4. Actualmente el empleado se encuentra detenido por el proceso legal que tiene

PREGUNTA

- a) Puede tener alguna implicación como riesgo de trabajo por estar el empleado en su jornada laboral.
- b) Se puede dar de baja al empleado.
- c) En caso de que no se pueda dar de baja al empleado las obligaciones del empleado relativas al crédito de vivienda los debe seguir pagando el patrón. Se puede hacer algo en el INFONAVIT para no pagar el crédito en virtud de que el empleado no está recibiendo sueldo.
- d) En caso de rescindir la relación laboral se le pagaría como despido injustificado pagando las prestaciones de ley, el finiquito se entregaría a la Junta de Conciliación en virtud de que el empleado está encarcelado. ¿O se puede rescindir la relación laboral justificadamente por el hecho presentado?
- e) Al terminar el proceso legal del empleado y en caso de que fuera exonerado por las autoridades que implicaciones legales generaría para el patrón en caso de:
 - d.1) De haber rescindido la relación laboral
 - d.2) De continuar con la relación laboral
- f) Al terminar el proceso legal del empleado y en caso de que fuera culpable por las autoridades que implicaciones legales generaría para el patrón en caso de:
 - d.1) De haber rescindido la relación laboral
 - d.2) De continuar con la relación laboral

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

Ley Federal del trabajo

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

Fracciones

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador

Artículo 43. La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;

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

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

Artículo 473. Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo

Ley del Seguro Social

Artículo 31. Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período.

Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37.

Artículo 37. En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero-patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

Artículo 42. Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

Ley de Infonavit

ARTÍCULO 35. Cuando dentro de un mes calendario no se paguen salarios por ausencias del trabajador a sus labores, pero subsista la relación laboral, las aportaciones se determinarán conforme a las reglas siguientes:

- I. Si las ausencias son por menos de ocho días, consecutivos o no, éstas se descontarán para el cálculo de los días laborados en el mes de que se trate;
- II. Si las ausencias son por ocho días o más, consecutivos o no, el patrón quedará liberado del pago de aportaciones, siempre que haya presentado oportunamente el aviso de baja del trabajador;

ARTÍCULO 49. La obligación patronal de efectuar y enterar descuentos sólo se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en términos del artículo 35 del presente Reglamento.

Reglamento de Infonavit

ARTÍCULO 51. Durante el periodo de suspensión de la relación laboral notificada al Instituto por el patrón, **el trabajador será el único responsable de la amortización de su crédito frente al Instituto, en los términos que señalen las Reglas para el Otorgamiento de Créditos y los contratos respectivos.**

RESPUESTA (S)

Respecto a la pregunta a) no hay riesgo de trabajo que argumentar, puesto que no se trata de algún siniestro o percance que pueda calificarse como accidente o enfermedad de trabajo. Cometario que se soporta conforme a la Ley Federal de Trabajo el artículo 473 dice y la Ley del Seguro Social en su Artículo 42.

Respecto a la pregunta b) Es complejo comentar sobre si es posible dar de baja al trabajador, ya que la relación laboral no está concluida, se encuentra en suspensión la relación laboral como lo establece el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y surte efectos la misma conforme a lo que establece el artículo 43 de dicha Ley. Por lo tanto, **se concluye que en este sentido estamos ante una situación real que no esta prevista por Las Leyes del trabajo y ni del seguro social**, ya que considerando lo que establece el artículo 31 de la Ley del Seguro social podría descontar solo hasta 7 días por ausentismo en cada periodo de pago.

De ahí que **dependiendo del criterio del abogado laborista puede la empresa optar por alguna de las siguientes alternativas.** a) **Presentar el aviso de baja** del asegurado anotando la causal OTROS y **preparar una defensa legal argumentando que al no haber pago de salarios, no hay ninguna razón para realizar pago de contribuciones de seguridad social.** o bien siguiendo un criterio muy conservador b) **Continuar pagando las contribuciones de seguridad social, lo cual resulta oneroso para el patrón**, pero debe entenderse que en tanto no se resuelva la situación legal del trabajador, la relación laboral continúa y esta situación puede alargarse en el tiempo.

Adicionalmente es recomendable platicarlo con el abogado y considerar algún acuerdo con el trabajador y de esta manera se pueda proceder a la baja durante el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral.

Respecto a la pregunta c) referente a las aportaciones INFONAVIT, el mismo sentido el tema de los ausentismos; sin embargo, si hubiese crédito INFONAVIT por parte del trabajador, en base a lo que establece el reglamento en su artículo 51 que, menciona que en el tiempo de la suspensión el trabajador es el responsable de efectuar los pagos de amortización de su crédito, **procede que el patrón realice una promoción ante el instituto presentando el trámite de suspensión de amortizaciones anejando la prueba documental del proceso que lleva el trabajador en ese momento.**

Respecto a la pregunta d) Una vez comentado los puntos anteriores, si se despidiera al trabajador por el hecho de la detención, sería un despido con causa injustificada ya que no hay causal para rescindir la relación laboral.

Respecto a la pregunta e), si el trabajador resultara inocente y fue despedido previamente, ya no habría ninguna consecuencia legal pues se entiende que, en su momento le fueron cubiertos los pagos relativos a su indemnización, prima de antigüedad y prestaciones obligatorias conforme a Ley.

En caso de continuar la relación como lo establecen los artículos 42 y 43 de la Ley Federal del Trabajo, tendría un plazo de 15 días para regresar al puesto de trabajo una vez que termina la causa de la suspensión de la relación laboral.

Con respecto a la pregunta f) Si el trabajador resultara culpable, esta situación es causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón en base a lo que establece el artículo 47 de la Ley Laboral en su fracción XIV y aplica lo que conocemos como un despido justificado, por lo que no hay una consecuencia mayor para el patrón y debe cubrir las prestaciones obligatorias y la prima de antigüedad al trabajador, no aplica el pago de la indemnización.

CONCLUSION:

Conforme al planteamiento realizado, y fundamentado en las respectivas leyes de seguridad social, sería importante definir si la causa por la que lo llevo a ser detenido es responsabilidad del patrón o era responsabilidad del trabajador, ya que de ahí se podría determinar la postura y responsabilidad patronal. Así mismo seguir las recomendaciones de su abogado laborista.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 8

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara

Tema: Integración de salario por alimentos

PLANTEAMIENTO

Antecedentes del caso

1. Una empresa retiene \$8.00 diarios a sus trabajadores por concepto de alimentación.

PREGUNTA

1. ¿La alimentación deberá integrarse al Salario Base de Cotización?

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

Ley del Seguro Social

Artículo 27. El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

Fracción V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

Artículo 32. Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.

RESPUESTA (S)

Respecto a la pregunta **Si integrara el Salario Base de Cotización la alimentación**, ya que en este caso que se plantea NO cumple con la condicionante de retenerle al trabajador por lo menos, el veinte por ciento de la unidad de medida que corresponde a \$ 17.92 pesos al día, de conformidad con lo establecido en el artículo 27, ya que dicho importe es mayor a la retención que le realizan al trabajador de \$ 8.00.

Lo que quedaría por resolver es el importe a integrar por el costo del alimento y en este sentido se establece en el artículo 32 la forma de integrar los alimentos al salario base de cotización **cuando se integran de manera gratuita, que sería lo opuesto al concepto de oneroso.**

CONCLUSION:

Conforme al planteamiento realizado, el concepto de alimentos **si integra el Salario Base de Cotización, al no cumplir con el requisito de entregarse de forma onerosa.**

Al no considerarse oneroso, tomando en cuenta que la Ley establece claramente el concepto de oneroso para este efecto, se infiere entonces que el alimento se otorga de manera gratuita y por tanto debe determinar el importe a integrar tomando en cuenta lo establecido en el artículo 32, es decir multiplicando el salario diario por el porcentaje que se determine según el número de alimentos que se otorguen. Es decir

Salario diario * 8.33% = Importe a integrar si se otorga un alimento

Salario diario *16.66% =Importe a integrar si se otorgan dos alimentos

Salario diario* 25% = Importe a integrar si se otorgan tres alimentos

Si se quiere considerar el criterio de integrar el importe efectivamente otorgado por concepto de alimentos, se pudiera llevar un control sobre el importe del gasto de alimentos que realiza la empresa , para determinar proporcionalmente el importe de esta prestación que corresponde cada uno de los trabajadores y dicho importe sería el que pudiera formar parte del Salario Base de Cotización. Cabe aclarar que, a diferencia de lo mencionado en el párrafo anterior, este último criterio no está sustentado en ninguna disposición legal en la Ley ni el reglamento del Seguro Social.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 9

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos de Guadalajara

Tema: Sustitución Patronal de empresa obligada a dictaminar sus obligaciones en materia de Seguridad Social.

PLANTEAMIENTO

Antecedentes del caso

1. Se presentó ante el Instituto Mexicano del Seguro Social una sustitución patronal en noviembre 2020.
2. A la empresa sustituta le asignan un registro patronal distinto al que tenía la empresa sustituida.
3. La empresa sustituida contaba con más de 5,000 trabajadores.
4. A finales de diciembre 2020, la empresa sustituida se encontraba liquidada.

PREGUNTA

Para efectos de dictaminar el ejercicio 2020, la empresa sustituta tiene la siguiente incertidumbre:

1. ¿Qué empresa tiene la obligación de dictaminarse? ¿La empresa sustituida? ¿La empresa sustituta? ¿Ambas?
2. ¿Qué registro patronal debe relacionarse en el Aviso de Dictamen?
3. En caso de pagar diferencias y presentar avisos afiliatorios por dictamen, ¿Con qué registro patronal deberá pagarse, el sustituido o el sustituto?

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

Código Fiscal de la Federación

Artículo 12. En los plazos fijados en días no se contarán los sábados, los domingos ni el 1o. de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; el 1o. y 5 de mayo; el 16 de septiembre; el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; el 1o. de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo y el 25 de diciembre.

Tampoco se contarán en dichos plazos, los días en que tengan vacaciones generales las autoridades fiscales federales, excepto cuando se trate de plazos para la presentación de declaraciones y pago de contribuciones, exclusivamente, en cuyos casos esos días se consideran hábiles. No son vacaciones generales las que se otorguen en forma escalonada.

En los plazos establecidos por períodos y aquéllos en que se señale una fecha determinada para su extinción se computarán todos los días.

Cuando los plazos se fijan por mes o por año, sin especificar que sean de calendario, se entenderá que en el primer caso el plazo concluye el mismo día del mes de calendario posterior a aquél en que se inició. y en el segundo, el término vencerá el mismo día del siguiente año de calendario a aquél en que se inició. En los plazos que se fijan por mes o por año cuando no exista el mismo día en el mes de calendario correspondiente, el término será el primer día hábil del siguiente mes de calendario

.....

Ley del Seguro Social

Artículo 16. Los patrones que de conformidad con el reglamento cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar en cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto por contador público autorizado, en los términos que se señalen en el reglamento que al efecto emita el Ejecutivo Federal.

Los patrones que no se encuentren en el supuesto del párrafo anterior podrán optar por dictaminar sus aportaciones al Instituto, por contador público autorizado, en términos del reglamento señalado.

Los patrones que presenten dictamen no serán sujetos de visita domiciliaria por los ejercicios dictaminados a excepción de que:

- I. El dictamen se haya presentado con abstención de opinión, con opinión negativa o con salvedades sobre aspectos que, a juicio del contador público, recaigan sobre elementos esenciales del dictamen, o
- II. Derivado de la revisión interna del dictamen, se determinaren diferencias a su cargo y éstas no fueran aclaradas y, en su caso, pagadas.

Artículo 287.- Las cuotas, los capitales constitutivos, su actualización y los recargos, las multas impuestas en los términos de esta Ley, los gastos realizados por el Instituto por inscripciones improcedentes y los que tenga derecho a exigir de las personas no derechohabientes, tienen el carácter de crédito fiscal.

Artículo 290.- Para los efectos de pago de los créditos a que se refiere el artículo 287 de esta Ley, se considera que hay sustitución de patrón cuando:

- I. Exista entre el patrón sustituido y el patrón sustituto transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos, y
- II. En los casos en que los socios o accionistas del patrón sustituido sean, mayoritariamente, los mismos del patrón sustituto y se trate del mismo giro mercantil.

En caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha en que se avise al Instituto

por escrito la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón.

El Instituto deberá, al recibir el aviso de sustitución, comunicar al patrón sustituto las obligaciones que adquiere conforme al párrafo anterior. Igualmente deberá, dentro del plazo de seis meses, notificar al nuevo patrón el estado de adeudo del sustituido.

Cuando los trabajadores de una empresa reciban los bienes de ésta en pago de prestaciones de carácter contractual por la resolución judicial, en términos de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, y directamente se encarguen de su operación, no se considerará como sustitución patronal para los efectos de esta Ley.

Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación, de Empresas, Recaudación y Fiscalización

Artículo 28. *Al comunicar el patrón cambio de actividades o incorporación de nuevas actividades; compra de activos o cualquier acto de enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo; cambio de domicilio; sustitución patronal; fusión o escisión, deberá determinar e informar la clase, fracción y prima que corresponda de acuerdo con la Ley y este Reglamento.*

El Instituto procederá a validar o rectificar la clase, fracción y prima señaladas por el patrón. En caso de omisión las determinará de oficio.

En los casos a que se refiere este artículo, la clase se fijará conforme a las actividades de la empresa, y la prima de acuerdo a las reglas siguientes:

- I. Si la empresa debe cambiar de clase por encontrarse en alguno de los casos previstos en este artículo, será colocada en la prima media de su nueva clase, con la cual cubrirá sus cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo hasta el mes de febrero, inclusive, del año siguiente a aquel en que cumpla un año natural completo en su nueva clase, entendiéndose como tal del primero de enero al treinta y uno de diciembre.

Si ocurriera el cambio de clase después de iniciado este periodo, permanecerá en la prima media que le corresponda a la nueva clase, y la modificación de dicha prima sólo computará la siniestralidad del periodo anual siguiente.

El mismo procedimiento señalado en el párrafo precedente, se seguirá con respecto del patrón que se inscriba por primera vez ya iniciado el periodo;

II.

- III. **En el caso de sustitución patronal que no implique cambio de actividad, la empresa continuará con la misma prima con que venía cubriendo sus cuotas en el Seguro de Riesgos de Trabajo;**

Artículo 156. Para la formulación del dictamen a que se refiere el artículo 16 de la Ley, el patrón presentará al Instituto, **dentro de los cuatro meses siguientes a la terminación del ejercicio fiscal inmediato anterior**, el aviso correspondiente en los formatos autorizados por el Instituto.

En el caso de los patrones que tengan dos o más registros patronales se presentará un único aviso que comprenderá todos los registros.

Artículo 161. El dictamen del cumplimiento de obligaciones derivadas de la Ley deberá ser específico e independiente de cualquier otro respecto del mismo patrón, rendirse por el contador público autorizado y presentarse, **a más tardar el 30 de septiembre siguiente al del ejercicio fiscal inmediato anterior.**

RESPUESTA (S)

Respecto a la pregunta 1.- De conformidad a lo establecido en el artículo 16 de la LSS esta empresa sustituida está obligada a dictaminarse por contar con más de 5,000 trabajadores, aviso que deberá ser presentado a más tardar el día 30 de abril 2021.

Tomando en cuenta que el aviso de sustitución se presentó en noviembre de 2020 y *Aplicando lo que establece el artículo 290 de la Ley, el patrón sustituido es solidariamente responsable hasta por el término de seis meses, por las obligaciones nacidas antes del aviso de sustitución, entre ellas la de dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el instituto.*

A la fecha de la presentación del aviso tomando como termino el 30 de abril, habrán transcurrido 5 meses desde la presentación del aviso y a la fecha de presentación del dictamen tomando como base el termino del plazo al 30 de septiembre, habrá concluido el plazo de los seis meses. Fecha en que se establece que todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón. Lo anterior tomando como base lo establecido en el artículo 12 del Código Fiscal de la Federación que se aplica de manera supletoria en este caso.

Con base en lo anterior y considerando que la empresa sustituida ya está liquidada, se considera que el aviso debe ser presentado por la empresa sustituta. Pues resulta prácticamente imposible realizar un aviso de dictamen de un Registro Patronal cancelado.

Respecto a la pregunta 2.- Se debe anotar en el anexo del aviso del dictamen, donde se relacionan los Registro Patronales, ***el Registro Patronal que le fue asignado a la empresa sustituta y previa consulta con la delegación del IMSS que le corresponde, ver la posibilidad de anotar en dicho anexo también el Registro Patronal de la empresa sustituida.*** Lo anterior por que, en este caso, se asignó un Registro Patronal diferente al de la empresa sustituida. ***En estricto sentido, desde noviembre de 2020 el Nuevo Registro Patronal adquirió las responsabilidades en materia de Seguridad Social, con la responsabilidad solidaria del Registro Patronal sustituido por un término de 6 meses.***

Cabe aclarar que es probable que la anotación de los dos Registros patronales no pueda llevarse a cabo, porque ya no se encuentre activo el Registro Patronal sustituido. Es por ello que en este sentido ***el trabajo del auditor deberá estar respaldado con una consulta previa a la autoridad, al no establecer la Ley, ni el Reglamento la forma clara de llevar a cabo este proceso.***

Lo anterior para relacionar el registro patronal de la Empresa sustituta y el Registro de la Empresa Sustituida ya que al momento de presentar los avisos AFIL 01 Y AMSRT debe hacerse referencia a esta información para tener por cumplida la obligación

Respecto a la pregunta 3.-

El plazo mencionado en el artículo 290 establece el alcance de la responsabilidad de la empresa sustituida y para en caso de que el auditor determine diferencias, el IMSS identifique a quien puede cobrarlas, *de tal forma que si dichas diferencias las paga la empresa sustituta esto es perfectamente válido, aún y cuando la autoridad no ejerza facultades.*

También es importante considerar como se ha mencionado anteriormente que, el vencimiento del **plazo de seis meses concluye el día último de mayo** aplicando lo establecido en el artículo 12 del Código Fiscal de la Federación.

Por lo tanto, Si derivado del dictamen, se determinan diferencias a pagar y avisos afiliatorios a presentar, tanto los pagos como los avisos pueden presentarse con el Registro Patronal asignado a la empresa sustituta ya que, ***a la fecha de la presentación de dichos pagos y avisos, seguramente habrán concluido los seis meses que se mencionan en el artículo 290 y por tanto habrá concluido también la responsabilidad solidaria de la empresa sustituida.***

CONCLUSION:

Para efectos de lo planteado ***se considera que el aviso de dictamen, dictamen y pago de diferencias que en su caso se determinen serán responsabilidad de la empresa sustituta,*** toda vez que al presentarse la sustitución patronal y la liquidación de la empresa sustituida se deberá atender a la responsabilidad solidaria, agregando que al presentarse la liquidación de la empresa sustituida esta ha concluido sus operaciones y para cualquier adeudo deberá atenderse a lo establecido en materia de responsabilidad solidaria previsto en la Ley del Seguro Social

Aunado a lo anterior ***es importante resaltar que nos encontramos ante una laguna de Ley para este caso, ya que constituye una situación de criterio o procedimiento interno de la delegación del IMSS*** y que existe también la posibilidad de que las Autoridades del IMSS puedan solicitar el dictamen a ambas empresas, ya que estamos ante la ausencia de fondo y forma para proceder en específico con el presente caso.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 10

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos de Irapuato

Tema: Pensiones

PLANTEAMIENTO

Antecedentes del caso

Trabajador contratado el 16 de febrero de 2012 con problemas motrices pero capaz para trabajar, los problemas se fueron agravando poco a poco y a partir del 25 de marzo al 31 de julio de 2019 se le otorgaron incapacidades, posterior a esa fecha ya no se presentó a trabajar y el patrón ha seguido pagando el seguro social, lo cual quiere dejar de hacer y ha acudido al domicilio del trabajador, en donde la hermana del mismo se ha negado a que lo vean y no ha proporcionado ninguna información de su salud, solo le informo al patrón que en octubre de 2019 acudió a la unidad clínica de Irapuato y que los trataron muy mal y les informaron que no le iban a dar ninguna pensión, adicionalmente al trabajador ya no le ha expedido el IMSS ninguna incapacidad. Por su parte el patrón ya no quiere seguir pagando las cuotas al seguro social y quiere ver cómo puede apoyarlo para conseguir su pensión.

Adicional por el interés de apoyar al trabajador el patrón obtuvo información del resumen clínico que envió de Salud del Trabajo, emitido con fecha del 16 de julio de 2019, donde señala que la antigüedad del trabajador en la empresa es de 21 años, tiene actualmente 49 años y la incapacidad otorgada fue de 70 días, se señala que tiene problemas de movilidad en hombros, torsión cefálica en cara y las cuatro extremidades. Dando el pronóstico funcional malo. De la misma manera es una enfermedad que también tienen la madre y hermano del trabajador.

PREGUNTA

1.- El patrón ya no quiere pagar el seguro social, ¿qué debe hacer si no obtiene ninguna información directa del trabajador?, para darlo de baja

2.- De qué manera el patrón puede apoyar al trabajador para recibir una pensión

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 21. Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos para las finalidades del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad.

Artículo 31. Cuando por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de ocho días consecutivos o

interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente, indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes. Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias **sin pago de salario correspondiente al mismo período.**

Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37.

II. En los casos de las fracciones II y III del artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior;

III. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y

IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.

Artículo 29. Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:

I. El mes natural será el período de pago de cuotas;

II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y

III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Artículo 37. En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta

Artículo 119. Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su

remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

- I. Pensión temporal;
- II. Pensión definitiva. La pensión y el seguro de sobrevivencia a que se refiere esta fracción, se contratarán por el asegurado con la institución de seguros que elija. Para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, el Instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del asegurado y la diferencia positiva será la suma asegurada que el Instituto deberá entregar a la institución de seguros para la contratación de los seguros a que se refiere esta fracción.

Artículo 122. Para gozar de las prestaciones del ramo de invalidez se requiere que al declararse ésta el asegurado tenga acreditado el pago de doscientas cincuenta semanas de cotización. En el caso que el dictamen respectivo determine el setenta y cinco por ciento o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización. El declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente que no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo anterior podrá retirar, en el momento que lo desee, el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.

Artículo 123. No se tiene derecho a disfrutar de pensión de invalidez, cuando el asegurado:

- I. Por sí o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez;
- II. Resulte responsable del delito intencional que originó la invalidez, y
- III. Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen obligatorio.
En los casos de las fracciones I y II, el Instituto podrá otorgar el total o una parte de la pensión a los familiares que tuvieran derecho a las prestaciones que se conceden en el caso de muerte y la pensión se cubrirá mientras dure la invalidez del asegurado.

Artículo 150. Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio, conservarán los derechos que tuvieran adquiridos a pensiones en el seguro de invalidez y vida por un período igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja.

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

Artículo 151. Al asegurado que haya dejado de estar sujeto al régimen obligatorio y reingrese a éste, se le reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores, en la forma siguiente:

- I. Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de tres años, se le reconocerán, al momento de la reinscripción, todas sus cotizaciones;
- II. Si la interrupción excediera de tres años, pero no de seis, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando, a partir de su reingreso, haya cubierto un mínimo de veintiséis semanas de nuevas cotizaciones;
- III. Si el reingreso ocurre después de seis años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir cincuenta y dos semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento, y
- IV. En los casos de pensionados por invalidez que reingresen al régimen obligatorio, cotizarán en todos los se-

guros, con excepción del de invalidez y vida.

En los casos de las fracciones II y III, si el reintegro del asegurado ocurriera antes de expirar el período de conservación de derechos establecido en el artículo anterior, se le reconocerán de inmediato todas sus cotizaciones anteriores.

Art 294 Cuando los patrones y demás sujetos obligados, así como los asegurados o sus beneficiarios consideren impugnabile algún acto definitivo del Instituto, podrán recurrir en inconformidad, en la forma y términos que establezca el reglamento, o bien proceder en los términos del artículo siguiente.

Las resoluciones, acuerdos o liquidaciones del Instituto que no hubiesen sido impugnados en la forma y términos que señale el reglamento correspondiente, se entenderán consentidos

Art 295. Las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el Instituto sobre las prestaciones que esta Ley otorga, deberán tramitarse ante los Tribunales Federales en materia laboral, en tanto que las que se presenten entre el Instituto y los patrones y demás sujetos obligados, se tramitarán ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa

RESPUESTA (S)

Con respecto a la pregunta uno, el patrón puede proceder a dar de baja al trabajador por cuestión de ausentismo, ya que en este momento el trabajador no posee incapacidad otorgada por el IMSS y tampoco está prestando el servicio subordinado, supuesto que da origen a la obligación de inscripción al régimen obligatorio.

En atención a la pregunta número dos, Si el patrón quiere ayudar al trabajador debe orientarlo a él o a sus familiares que lo asistan para hacer conciencia en ellos de que, solo si sigue los procedimientos que establece la Ley, se verá favorecido con las prestaciones del imss y considerar los siguientes factores:

1. Lo que debe hacer el trabajador es solicitar su pensión por Invalidez personalmente o si por sus condiciones físicas no es posible, debe hacerlo a través de quien lo represente.
2. No puede recibir un dictamen de pensión por Invalidez si no recibe los tratamientos por parte del IMSS, por tanto, debe regresar a consulta con el médico tratante a que reabra el expediente y se le dé seguimiento.
3. En caso de recibir negativa de pensión puede el trabajador tramitar un medio de defensa o bien, optar por solicitar la entrega de los recursos de su cuenta individual.

Es probable que el instituto no reconozca las semanas cotizadas en las que el trabajador no ha ido a laborar efectivamente, aun así, este cumple el requisito en semanas cotizadas para el otorgamiento de la pensión por Invalidez y conserva sus derechos en este seguro de acuerdo a lo que establecen los artículos 150 y 151 de la Ley.

CONCLUSION: En ocasiones es complicado obtener la pensión por invalidez, y viendo el caso presentado ante la imposibilidad de que el trabajador pueda desempeñar alguna función en la planta laboral, es recomendable que continúe el trámite de su pensión y en caso de obtener el documento de la negativa, proceda a ejercer los medios de defensa que existen lograr obtener este beneficio.

Como dato adicional se menciona que ya existe un caso similar que se resolvió a favor del trabajador después de 15 años, presentando la demanda ante la JUNTA ESPECIAL NUMERO 28 DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, EN GUANAJUATO, GTO.

Respecto al patrón, debe proceder a dar de baja al trabajador ya que no hay relación de trabajo que justifique el aseguramiento y el hecho de dar de baja no afecta al trabajador en su trámite de su pensión de Invalidez ya que este, reúne los requisitos que establece el artículo 122 para obtener dicha pensión.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 11

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos de Irapuato, A. C.

Tema: Riesgo de Trabajo

PLANTEAMIENTO

El empleado Ramon XX acude a urgencias para atención medica en noviembre de 2019, la UMF le extiende el formato ST-7, pero el médico que atiende se equivoca en el llenado poniendo un patrón distinto, se le solicita al empleado que pida el cambio de ST-7 y le comentan en el IMSS que ellos lo harán en forma interna.

Posteriormente llega al patrón un oficio en el cual se requiere el llenado de la ST-7, pero se envía el formato por parte del IMSS, con el mismo error patrón distinto.

En enero de 2020, llega otro oficio por parte del instituto donde solicitan nuevamente los datos del formato ST-7.

PREGUNTA

1.- el IMSS pone al patrón como incumplido Artículo 251 frac XV y supuso que el patrón no quería hacerse responsable del riesgo de trabajo. Y ha expresado que puede fincarle capital constitutivo, sin notificarlo aún, ¿en caso de que lo haga cuál sería su defensa?

2.- Por otro lado, el pago de la incapacidad del trabajador le tardo 6 meses, ¿podrá pedir una actualización de la misma?

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

Código Fiscal de la Federación

Artículo 22.- Las autoridades fiscales devolverán las cantidades pagadas indebidamente y las que procedan conforme a las leyes fiscales. En el caso de contribuciones que se hubieran retenido, la devolución se efectuará a los contribuyentes a quienes se les hubiera retenido la contribución de que se trate. En el caso de contribuciones que se hubieran retenido, la devolución se efectuará a los contribuyentes a quienes se les hubiera retenido la contribución de que se trate. Tratándose de los impuestos indirectos, la devolución por pago de lo indebido se efectuará a las personas que hubieran pagado el impuesto trasladado a quien lo causó, siempre que no lo hayan acreditado; por lo tanto, quien trasladó el impuesto, ya sea en forma expresa y por separado o incluido en el precio, no tendrá derecho a solicitar su devolución. Tratándose de los impuestos indirectos pagados en la importación, procederá la devolución al contribuyente siempre y cuando la cantidad pagada no se hubiere acreditado.

.....

Párrafo 12

El fisco federal deberá pagar la devolución que proceda actualizada conforme a lo previsto en el artículo 17-A de este Código, desde el mes en que se realizó el pago de lo indebido o se presentó la declaración que contenga el saldo a favor y hasta aquél en el que la devolución esté a disposición del contribuyente. Para el caso de depósito en cuenta, se entenderá que la devolución está a disposición del contribuyente a partir de la fecha en que la autoridad efectúe el depósito en la institución financiera señalada en la solicitud de devolución

Ley del Seguro Social

Artículo 251. El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

XV. Determinar la existencia, contenido y alcance de las obligaciones incumplidas por los patrones y demás sujetos obligados en los términos de esta Ley, aplicando en su caso, los datos con los que cuente o con apoyo en los hechos que conozca con motivo del ejercicio de las facultades de comprobación de que goza como autoridad fiscal o bien a través de los expedientes o documentos proporcionados por otras autoridades fiscales;

Artículo 51. El patrón deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

El trabajador, los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado de este al Instituto.

Reglamento de la Ley del Seguro Social

Artículo 131. *El patrón, dentro del plazo establecido en la Ley, podrá solicitar la devolución de las cantidades enteradas al Instituto sin justificación legal, incluyendo los casos de solicitudes de reembolso conforme al artículo 17 de la Ley presentando en la unidad administrativa correspondiente a su domicilio fiscal, la solicitud respectiva por escrito y anexando a la misma la documentación que acredite el pago realizado en demasía y su improcedencia.*

Cuando se solicite la devolución, ésta deberá efectuarse dentro del plazo de cincuenta días hábiles siguientes a la fecha en que se presenta la solicitud con todos los datos, informes y documentos que sustenten su procedencia, a satisfacción del Instituto. Tratándose de devoluciones que se efectúen mediante depósito en cuenta bancaria del patrón, la devolución deberá efectuarse dentro del plazo de cuarenta días hábiles contados en los términos de este párrafo.

Cuando las cantidades enteradas sin justificación legal se refieran al Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, el Instituto, previa solicitud del patrón, certificará sobre la procedencia de la devolución de dichas cantidades, las que serán devueltas en la forma y términos que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias respectivas.

En ningún caso podrán compensarse cuotas enteradas sin justificación legal.

Procedimiento para la dictaminación y prevención de los accidentes de trabajo, documento emitido por la dirección de prestaciones médicas del IMSS. Actividades 12 y 13 donde aparece el médico tratante como responsable.

12. *Orienta al asegurado, beneficiario o familiar o representante para que conserve un tanto del “Aviso de atención médica inicial y calificación de probable accidente de trabajo ST-7”, clave 2320-009-291 (Anexo 1), acuda a la empresa donde labora y solicite al patrón que llene en el otro tanto, el apartado denominado “Datos complementarios para la calificación de probable accidente de trabajo” para continuar con el trámite para la calificación de probable accidente de trabajo, comunicándole que este debe ser enviado al servicio de Salud en el Trabajo correspondiente, dentro de un plazo máximo de 72 horas posteriores a la fecha en que ocurrió el probable accidente de trabajo.*

13. *Orienta al asegurado, beneficiario o familiar o representante para que en un plazo máximo de 72 horas posteriores a la fecha en que ocurrió el probable accidente de trabajo, independientemente de que el patrón haya llenado o no el “Aviso de atención médica inicial y calificación de probable accidente de trabajo ST-7”, clave 2320-009-291 (Anexo 1), se presente en el servicio de Salud en el*

Trabajo de la unidad médica de adscripción que le corresponda, con el tanto que le fue entregado, para que se califique el probable accidente de trabajo..

RESPUESTA (S)

1.- En relación con la pregunta 1, ***no podría interponer medio de defensa alguno por parte del patrón, en tanto no le sea notificada resolución definitiva por parte del Instituto, situación que de acuerdo al planteamiento no ha sucedido y en caso de que se diera, el formato de atención inicial en sentido estricto no fue dirigido al patrón de manera correcta ya que no contenía los datos del mismo, por tanto, no hay evidencia o soporte de que el patrón haya incurrido en alguna omisión al respecto.***

Cabe señalar que dentro del procedimiento interno del imss para la dictaminación de los accidentes de trabajo se establece la responsabilidad para el médico tratante de calificar el probable accidente de trabajo en un plazo máximo de 72 horas a partir de la fecha de ocurrencia del mismo, independientemente de que el patrón haya llenado o no el formato de atención médica inicial. De esto se desprende que el Instituto esta actuando fuera de los plazos establecido en su propio procedimiento.

2.- En relación a la pregunta 2, ***La Autoridad no podrá efectuar pago de intereses o actualización alguna, dado que no se trata de devolución de Pago de lo Indebido o Saldo a Favor***, siendo estos los supuestos que establece el Código Fiscal de la federación y de manera específica el artículo 131 del Reglamento del IMSS, para efectuar dicho pago.

CONCLUSION:

Dado el planteamiento efectuado por el Colegio de Contadores Públicos de Irapuato A.C. se concluye que ***no procede la determinación de crédito Fiscal o Capital Constitutivo alguno, ya que la empresa no incurrió omisión alguna*** respecto al informar sobre el riesgo de trabajo, este aviso lo realizó el trabajador al acudir a atención médica al IMSS y con ello se cumple lo establecido en el artículo 51. El patrón hizo lo correcto en no firmar el formato ST-7 ya que contenía datos de un patrón distinto.

El Instituto por su parte además de incurrir en un error administrativo de incorrección de datos en el llenado del formato ya mencionado, no cumplió con su propio procedimiento de calificar el probable riesgo de trabajo dentro de las 72 horas siguientes a la ocurrencia del riesgo de trabajo.

Por lo que respecta al cobro extemporáneo de la incapacidad, no procede el reclamo de intereses o actualización al no tratarse de un Saldo a Favor o Devolución de Pago de lo indebido, en caso de querer hacer exigible el pago de actualización e intereses deberá entablarse un juicio por la vía legal, sin omitir mencionar que deberá analizar el costo beneficio del mismo.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 12

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos de Aguascalientes

Tema: Declaración de siniestralidad, empresa con dictamen de Incapacidad Permanente Parcial.

PLANTEAMIENTO

Antecedentes del caso

Para respetar la responsabilidad de la difusión de información, no se detallan nombres ni datos que puedan vincular lo que a continuación se menciona, con el caso verdadero.

1. Un trabajador de la empresa X sufre un accidente estando, trabajando en el mes de octubre de 2019.
2. El IMSS emite incapacidad probable riesgo de trabajo y la ST7 correspondiente.
3. El patrón requisita la parte que le corresponde de la S7.
4. El IMSS califica como “se acepta como accidente de trabajo”
5. El IMSS emite diversas incapacidades médicas, amparando al trabajador hasta el 4 de diciembre de 2019.
6. El IMSS emite ST2, señalando como inicio de labores para el trabajador el 5 de diciembre de 2019. (En la ST no se consigna la fecha de inicio del RT, sino la fecha del RT, que fue el 23 de octubre de 2019)
7. El trabajador no se presenta a laborar, acudiendo a servicios médicos del IMSS en donde le expiden una incapacidad por enfermedad general, a partir del 5 de diciembre de 2019 por 5 días; señalando que es inicial.
8. De manera subsecuente el IMSS continúa expidiendo incapacidades de manera secuencial algunas por riesgo de trabajo y otras por enfermedad general, siendo la última el 1 de junio de 2020 por 28 días. Todas las incapacidades se expidieron como subsecuentes.
9. El IMSS emite una segunda ST2, señalando como inicio de labores del trabajador el 29 de junio de 2020. (En la ST no se consigna la fecha de inicio del RT, sino la fecha del RT, que fue el 23 de octubre de 2019)
10. El IMSS emite el 3 de julio de 2020 dictamen de incapacidad permanente por riesgo de trabajo (ST3) mencionando el accidente de trabajo que se señala en el punto 4 anterior, por incapacidad órgano-funcional del 35%, como inicio de la pensión el 29 de junio de 2020

PREGUNTAS

- 1ª. Se trata de un solo caso de riesgo de trabajo.
- 2ª. En la siniestralidad del ejercicio 2019 debió reportarse alguna parte del caso.
- 3ª. Existe alguna omisión por parte del IMSS en cuanto al desarrollo del caso en análisis.
- 4ª. Cómo proceder respecto a la siniestralidad del año 2020. Así como reportar la st3
- 5ª. Que se recomienda en específico sobre el proceder por parte del patrón sobre lo antes planteado.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 58. El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

I. Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo.

El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entre tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente, sin perjuicio de que una vez determinada la incapacidad que corresponda, continúe su atención o rehabilitación conforme a lo dispuesto por el artículo 61 de la presente Ley

II. Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, éste recibirá una pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario en que estuviere cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. En el caso de enfermedades de trabajo, se calculará con el promedio del salario base de cotización de las cincuenta y dos últimas semanas o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor para determinar el monto de la pensión. Igualmente, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento, que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de esta Ley.

.....

III. Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción anterior.

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal de Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el veinticinco por ciento, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda de veinticinco por ciento sin rebasar el cincuenta por ciento, y

Artículo 74. Las empresas tendrán la obligación de revisar anualmente su siniestralidad, conforme al período y dentro del plazo que señale el reglamento, para determinar si permanecen en la misma prima, se disminuye o aumenta

REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS, RECAUDACIÓN Y FISCALIZACIÓN.

Artículo 32. Los patrones revisarán anualmente su siniestralidad para determinar si permanecen en la misma prima, o si ésta se disminuye o aumenta, de acuerdo a las reglas siguientes:

- I. La siniestralidad se obtendrá con base en los casos de riesgos de trabajo terminados durante el periodo comprendido entre el primero de enero y el treinta y uno de diciembre del año de que se trate, atendiendo para tal efecto a lo establecido en el artículo 72 de la Ley

Artículo 34. Para que el patrón determine su prima deberá llevar un registro pormenorizado de su siniestralidad, desde el inicio de cada uno de los casos hasta su terminación, estableciendo y operando controles de documentación e información que él genere, así como de la que elabore el Instituto, esta última información será entregada al trabajador o a sus familiares para que la hagan llegar al patrón, con el fin de justificar sus ausencias al trabajo o al momento de reincorporarse al mismo.

El patrón estará obligado a recabar la documentación correspondiente del trabajador o sus familiares y si éstos omiten la entrega, el propio patrón deberá obtenerla del Instituto.

Artículo 37. El índice de gravedad es el tiempo perdido en promedio por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones.

Dicho índice se obtendrá al dividir los días perdidos para el trabajo debido a incapacidades temporales, permanentes parciales o totales y defunciones, entre el número de casos de riesgos de trabajo terminados en el lapso que se analice, conforme a la fórmula siguiente:

$$I_g = 300 * [(S / 365) + V * (I + D)] / n$$

El significado de las variables, constantes y símbolos es:

300 = Número estimado de días laborables por año.

* = Símbolo de multiplicación.

S = Total de días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

/ = Símbolo de división.

365 = Número de días naturales del año.

V = 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

I = Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D = Número de defunciones.

n = Número de casos de riesgos de trabajo terminados.

RESPUESTA (S)

Respuesta a la pregunta uno

Se trata de un solo caso de riesgos trabajo, porque al analizar la segunda ST2, este documento hace referencia a la fecha del 23 de octubre de 2019 como aquella en la cual ocurrió el accidente de trabajo y por tanto, se desprende de ahí el periodo de tiempo de la incapacidad que tuvo el trabajador como consecuencia del riesgo de trabajo.

Respuesta a la pregunta dos

En cuanto al tema de, si en la siniestralidad del ejercicio 2019 tuvo que haberse reportado una parte del caso, esta comisión considera que No, porque es un accidente de trabajo que no concluyo dentro del ejercicio de 2019.

Cabe señalar que el IMSS emitió en diciembre de dicho año un formato ST-2 de manera incorrecta pero a pesar de ello, a la fecha en que la empresa debía presentar la declaración de riesgo se trabajo en febrero de 2020, el patrón ya tenía conocimiento de que el riesgo de trabajo no había concluido por la expedición de incapacidades subsecuentes y estaba en posibilidad de hacer la consulta a Instituto sobre dicho caso, a efecto de contar con elementos para considerarla o no en la siniestralidad de 2019.

Respuesta a la pregunta tres

Respecto a si existe una omisión por parte del IMSS; se considera que dicho Instituto realizó una duplicidad en la expedición del ST2, como ya se comentó en la respuesta anterior.

Respuesta a la pregunta cuatro

Respecto a cómo proceder en la siniestralidad del ejercicio 2020, se debe reportar el accidente de trabajo como se manifiesta en la segunda ST2 porque ahí indica que el accidente ocurrió el 23 de octubre 2019 y concluye el 28 de febrero 2020.

Respecto a cómo reportar la ST3 se debe incluir en el cálculo de la determinación de la prima del 2020, como lo establece el art 37 RACERF, dividiendo 35%/100 y el dato a considerar en la fórmula es 0.35.

Respuesta a la pregunta cinco

En relación a cómo proceder, se considera que, en base a las respuestas anteriores, el patrón debe hacer un escrito de aclaración a medicina del trabajo para solicitar la cancelación de la primera ST2 por ser improcedente, ya que expidió una segunda ST2 donde indica el tiempo de incapacidad de inicio a fin, que tuvo el trabajador y en esta incluye el tiempo de las dos ST2.

CONCLUSION:

Se concluye que existen todos los elementos para considerar un solo riesgo de trabajo iniciado en octubre de 2019 y terminado en febrero de 2020, razón por la cual se debe considerar en la declaración de la siniestralidad de este último año, que es cuando termina el caso de riesgo de trabajo.

En base a lo anterior, *si el patrón aplicó un criterio diferente en la determinación de la prima de riesgo de trabajo, considerando la primer ST-2 y esta a su vez, fue declarada como caso terminado en 2019, cabe la posibilidad de que el patrón tenga que promover una defensa ante el IMSS, en caso de que este criterio no sea coincidente con el de dicho Instituto.*

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 13

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos de Aguascalientes

Tema: Obligatoriedad del servicio de intercomunicación de avisos del INFONAVIT

PLANTEAMIENTO

Antecedentes del caso

Derivado de la presentación por parte del INFONAVIT relacionado con el Nuevo de Servicio de Intercomunicación de Avisos, en el cual la autoridad presenta una herramienta gratuita cuyo objetivo es la consulta de forma masiva la información de avisos asociados a los créditos de vivienda de cada uno de sus trabajadores y con ello automatizar los cálculos de las retenciones por concepto de amortización a través de los sistemas de control de nómina y del Infonavit.

Para ello ponen a disposición una serie de pasos para obtener las contraseñas y certificación del sistema de nómina para operar esta consulta.

PREGUNTAS

- 1.- ¿La herramienta que se presentó por parte del INFONAVIT resultará de uso obligatorio para los patrones? ¿Cuál sería el fundamento para llevar a cabo este proceso?
- 2.- ¿Quedaría sin efecto entonces lo mencionado en el artículo 44 del RIPAEDI? Dejando a un lado los momentos estipulados en dicho artículo.
- 3.- ¿La emisión y los avisos ya no sería un medio de información para aplicar las retenciones de créditos?
- 4.- Mencionan que la herramienta es de consulta gratuita sin embargo la parte patronal implica la autorización de tiempos para la configuración del sistema sin tener hasta el momento un fundamento de obligatoriedad.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

REGLAMENTO de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Artículo 44 Cuando el Instituto otorgue crédito de vivienda a un trabajador, lo notificará al patrón o a los patrones de dicho trabajador, a través del aviso para retención de descuentos, en donde se consignarán los datos relativos al crédito, así como los porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación. De igual manera actuará el Instituto respecto de los trabajadores ya acreditados cuando éstos adquieran una nueva relación laboral.

Si de conformidad con el artículo 27 de este Reglamento, el Instituto incluye en la cédula de determinación los datos relativos al crédito, así como los porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación de los trabajadores acreditados, aun cuando el patrón no hubiera recibido el aviso para retención de descuentos, la citada cédula de determinación hará las veces de este aviso y el patrón estará obligado a iniciar la retención y a enterar los descuentos.

Si el Instituto elimina de la cédula de determinación los datos del crédito de alguno o algunos de los trabajadores acreditados, aun cuando el patrón no hubiera recibido el aviso de suspensión a la retención de descuentos, dicha cédula hará las veces de este aviso y el patrón deberá suspender los descuentos a dichos trabajadores, a partir de la fecha de recepción de la misma.

El patrón podrá consultar el aviso de retención o de suspensión de descuentos a través del sitio de Internet del Instituto.

El patrón deberá iniciar la retención y el entero de los descuentos a partir del día siguiente a aquél en que reciba el aviso de retención de descuentos o la cédula de determinación en que aparezcan los datos del crédito de alguno o algunos de sus trabajadores acreditados, lo que ocurra primero. En caso de que existan discrepancias entre los datos contenidos en uno y otro documento, el patrón deberá atender a los que se señalen en la cédula de determinación.

RESPUESTA (S)

Con respecto a la pregunta uno, El uso de dicho aplicativo no es obligatorio, y a la fecha no existe ordenamiento legal alguno que así lo contemple.

En atención a la pregunta número dos, Atendiendo a la jerarquía de leyes, y al no estar regulado este aplicativo, el patrón deberá seguir observando lo dispuesto en el art. 44 del RIPAEDI para comprobar el cumplimiento de sus obligaciones fiscales en materia de retención de retención y entero de descuentos a los trabajadores por concepto de amortización de créditos para la vivienda.

En atención a la pregunta número tres, Sera necesario que los trabajadores proporcionen a sus empleadores el aviso de descuento para que lleve a cabo la retención correspondiente.

En atención a la pregunta número cuatro, Actualmente no se tiene una obligación de llevar a cabo el uso del aplicativo, por lo que únicamente demanda es el uso de planeación y organización de tiempos para capacitar al personal en el uso del mismo.

CONCLUSION: El caso en particular no presenta una disposición de obligatoriedad ya no cuenta con un fundamento legal actual por lo que los patrones a la fecha deberán seguir observando y cumpliendo lo establecido en el artículo 44 del RIPAEDI para evitar incurrir en la omisión del entero de retenciones por concepto de créditos otorgados por el INFONAVIT

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 14

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos de Nayarit

Tema: Obligatoriedad de Pagar Cuotas Obrero-Patronales por omisión en aviso de baja.

PLANTEAMIENTO

El patrón X, realizó la construcción de un edificio de dos niveles que le fue encomendado por el propietario de la obra durante el período de enero 2010 a febrero de 2011, hizo su trámite de Registro Patronal, la inscripción de sus trabajadores que estuvieron durante el tiempo de construcción de la obra, pagó sus Cuotas Obrero Patronales y las Aportaciones durante el tiempo de ejecución de los trabajos, registró la obra en el SATIC, y al término de la obra procedió a dar las bajas respectivas de todos los trabajadores, excepto la de un trabajador que se encontraba incapacitado por enfermedad general.(Terminación de Obra 28 de febrero 2011, incapacidad por 28 días a partir del 15 de febrero de 2011)

Posterior a la culminación de los trabajos, personal del IMSS acude al domicilio de la obra, a hacer la notificación de algún documento, y al no encontrar persona alguna, se retira del domicilio de lo que fuera el centro de trabajo y hace el informe correspondiente en el que señala que el patrón no fue localizado. (entre 10 y 15 de marzo de 2011)

El IMSS procede a dar de baja al Patrón con base en la atribución que le otorga el Artículo 251 de la LSS, y por consecuencia quedó pendiente el trámite de la baja del asegurado incapacitado.

A ese patrón se le encomienda otro trabajo de la construcción en el año 2020, en mismo municipio, pero al reactivarse el Registro Patronal resulta que el trabajador que quedó incapacitado está vigente. El patrón acude a la Subdelegación y le comentan que tendrá que cubrir las C.O.P. del trabajador y que solo podrá dejar de pagar C.O.P. en los periodos en lo que dicho trabajador haya estado trabajando y con Seguro Social con otros Patronos y luego solicitar la baja del trabajador. solicitando por escrito la aplicación el artículo 37 LSS. (Requiere el pago de COP a partir de 2016)

PREGUNTAS

1.- ¿Es procedente que el IMSS, exija el pago de las Cuotas Obrero-Patronales del 2016 al 2020, por ese trabajador que estaba con INCAPACIDAD, ¿en la fecha de aquella baja que el IMSS hizo por Artículo 251?

2.- ¿Es legal y procedente el actuar del Instituto al dar de baja el Registro Patronal, si solo visitó el domicilio del centro esporádico de trabajo, y no acudió a gestionar su trámite de notificación en el domicilio fiscal del Patrón que nos ocupa?

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

Ley Federal del Trabajo:

Artículo 20.- 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.

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social:

Artículo 37. En tanto el patrón no presente al Instituto el aviso de baja del trabajador subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales respectivas; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero-patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta.

Artículo 251. El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

...

XI. Dar de baja del régimen obligatorio a los patrones, sujetos obligados y asegurados, verificada por el Instituto la desaparición o inexistencia del supuesto de hecho que dio origen a su aseguramiento, aun cuando el patrón o sujetos obligados hubiesen omitido presentar el aviso de baja respectivo, sin perjuicio de las sanciones previstas en esta Ley;

Fracción reformada DOF 20-12-2001

Artículo 294. Cuando los patrones y demás sujetos obligados, así como los asegurados o sus beneficiarios consideren impugnabile algún acto definitivo del Instituto, podrán recurrir en inconformidad, en la forma y términos que establezca el reglamento, o bien proceder en los términos del artículo siguiente.

Las resoluciones, acuerdos o liquidaciones del Instituto que no hubiesen sido impugnados en la forma y términos que señale el reglamento correspondiente, se entenderán consentidos.

Artículo 296. Los derechohabientes podrán interponer ante el Instituto queja administrativa, la cual tendrá la finalidad de conocer las insatisfacciones de los usuarios por actos u omisiones del personal institucional vinculados con la prestación de los servicios médicos, siempre que los mismos no constituyan un acto definitivo impugnabile a través del recurso de inconformidad.

El procedimiento administrativo de queja deberá agotarse previamente al conocimiento que deba tener otro órgano o autoridad de algún procedimiento administrativo, recurso o instancia jurisdiccional.

La resolución de la queja se hará en los términos que establezca el instructivo respectivo.

Artículo 297. La facultad del Instituto de fijar en cantidad líquida los créditos a su favor se extingue en el término de cinco años no sujeto a interrupción, contado a partir de la fecha de la presentación por el patrón o por cualquier otro sujeto obligado en términos de esta Ley, del aviso o liquidación o de aquella

en que el propio Instituto tenga conocimiento del hecho generador de la obligación.

El plazo de caducidad señalado en este artículo sólo se suspenderá cuando se interponga el recurso de inconformidad o juicio.

Artículo 298. La obligación de enterar las cuotas y los capitales constitutivos prescribirá a los cinco años de la fecha de su exigibilidad.

La prescripción se regirá en cuanto a su consumación e interrupción, por las disposiciones aplicables del Código Fiscal de la Federación.

RESPUESTA (S)

En relación con la pregunta no. 1, de conformidad a la información señalada y a los argumentos vertidos se considera que si procede el cobro de las Cuotas Obrero-Patronales, toda vez que no se acredita que la relación laboral había concluido al dejar registrado al trabajador y no dar seguimiento a la incapacidad expedida por el Instituto.

En relación con la pregunta no. 2, respecto a la baja del Régimen obligatorio del Registro Patronal se recomienda analizar si se cuenta con los elementos que demuestren que el Instituto procedió incorrectamente al no cerciorarse de la no localización o desaparición del patrón en el domicilio correspondiente, ya que al no comprobar que la relación laboral terminó, una vez que concluyó la incapacidad de referencia, se asume de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y del Instituto Mexicano del Seguro Social que la relación subsistió. En caso de que el patrón cuente con la documentación comprobatoria que demuestre imposibilidad práctica para dar de baja al trabajador al haberse anticipado el Instituto con la Baja del Registro Patronal deberá establecer los Medios de Defensa procedentes (Queja Administrativa o Recurso de Inconformidad, Juicio Contencioso en su caso) para impugnar el cobro de las Cuotas Obrero Patronales por los años subsecuentes a la conclusión de la obra realizada, aunado a que podrá quejarse por la forma arbitraria en que procedió la Autoridad.

CONCLUSION:

Totalmente Procedente el Cobro de las Cuotas Obrero-Patronales o bien si se cuenta con la documentación comprobatoria idónea la interposición de Medios de Defensa para acreditar que terminó la Relación Laboral y que la Autoridad no agotó los procedimientos necesarios para registrar la no localización del patrón.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 15

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos de Nayarit

Tema: Pensiones

PLANTEAMIENTO

Antecedentes del caso

Para respetar la responsabilidad de la difusión de información, no se detallan nombres ni datos que puedan vincular lo que a continuación se menciona, con el caso verdadero.

Con fecha del **15 de enero de 2021**, se realiza la solicitud de la pensión por Cesantía en Edad Avanzada del asegurado "Berumen" (por nombrarlo de alguna manera), con 62 años de edad, un promedio de 780 semanas cotizadas, el IMSS le notifica una resolución de negativa de pensión, en la que se menciona que no tiene el derecho a la misma, sino que se tiene que esperar a la pensión de Vejez hasta los 65 años de edad, ya que cotizó 240 semanas en la modalidad 31 como Productor de Tabaco, en los años de 1974 a 1978, y bajo este esquema los asegurados de este tipo no cotizaron en el Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y el monto de la Pensión es al 50% de la mínima garantizada. No obstante que independientemente cumple con los requisitos establecidos de Ley 73 porque desde 1981 comenzó a cotizar en Modalidad 10 teniendo reconocidas **540 semanas** y con conservación de derechos a la fecha de solicitud ya que se dio de **baja el 15 de junio del 2018**.

PREGUNTAS

1ª. ¿Procede en este caso la negativa de pensión, ya que debería de tomarse en cuenta que el derecho lo adquiere con el número de semanas cotizadas en la Modalidad 10?

2ª. ¿Debe Proceder aquí un Recurso de Inconformidad, aun cuando ya pasó el plazo de 15 días hábiles posteriores a la fecha de notificación que otorga el Reglamento de Inconformidades, o bien, proceder con una segunda solicitud de pensión por C. E. A.?

3ª. ¿En el supuesto de que no procedieran los recursos anteriores, el IMSS, al otorgar la pensión de Vejez a los 65 años, deberá otorgar la pensión Mínima Garantizada o concederá la procedente con el monto correspondiente a la de los esquemas modificados Modalidad 31?

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 150. Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio, conservarán los derechos que tuvieran adquiridos a pensiones en el seguro de invalidez y vida por un período igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja.

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

Artículo 170. Pensión garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en los artículos 154 y 162 de esta Ley y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, en el momento en que entré en vigor esta Ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

Ley 1973 aplicable al caso planteado

Artículo 182. Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen del seguro obligatorio conservarán los derechos que tuvieran adquiridos a pensiones en los seguros de Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, por un periodo igual a la cuarta parte de tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contando a partir de la fecha de su baja.

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

Artículo 183. Al asegurado que haya dejado de estar sujeto al régimen del Seguro Social y reingrese a éste, se le reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores, en la forma siguiente:

I. Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de tres años,

se le reconocerá todas sus cotizaciones;

II. Si la interrupción excediera de tres años, pero no de seis, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando, a partir de su reingreso, haya cubierto un mínimo de veintiséis semanas de nuevas cotizaciones;

III. Si el reingreso ocurre después de seis años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir cincuenta y dos semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento;

Artículo 138. Para tener derecho al goce de las prestaciones del **seguro de Vejez**, se requiere que el asegurado haya cumplido **sesenta y cinco años de edad** y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de **quinientas cotizaciones semanales**.

Artículo 143. Para los efectos de esta Ley, existe **cesantía en edad avanzada** cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los **sesenta años de edad**.

Artículo 145. Para gozar de las prestaciones del seguro de **cesantía en edad avanzada** se requiere que el asegurado:

- I. Tenga reconocido en el Instituto un mínimo de **quinientas cotizaciones semanales**;
- II. Haya cumplido 60 años de edad; y
- III. Quede privado de trabajo remunerado

Artículo 168. La pensión de invalidez, de vejez o cesantía en edad avanzada, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que en su caso correspondan, no podrá ser inferior al cien por ciento del salario mínimo general

que rija para el Distrito Federal.

El monto determinado conforme el párrafo anterior, servirá de base para calcular las pensiones que se deriven de la muerte tanto del pensionado, como del asegurado, al igual que para fijar la cuantía de aguinaldo anual.

RESPUESTA (S)

Respuesta a la pregunta uno

No procede, porque el asegurado si cumple con el requisito de 500 semanas que establece la ley de 1973 dentro del régimen obligatorio, sin embargo, debido a que a la fecha no tiene la conservación de derechos será necesario su reingreso al régimen obligatorio para recuperar sus semanas cotizadas. Lo anterior debido a que **entre la fecha de su baja al régimen Obligatorio el 15 de junio de 2018 y la solicitud de la pensión el 15 de enero de 2021 han transcurrido 135 semanas, que comparado contra a la cuarta parte de sus semanas reconocidas de 540/4 esto es igual a 135 exactamente. Actualmente al día de hoy se encuentra fuera de este tiempo y en caso de volver a solicitar la pensión tendría ese inconveniente.**

Respuesta a la pregunta dos

Independientemente del plazo vencido de 15 días hábiles, el solicitante de la pensión puede acudir a una instancia superior ante los tribunales para **solicitar la nulidad de la negativa de pensión a través del juicio contencioso**, para que se ordene lo procedente, o bien, contratarse nuevamente y reingresar al régimen obligatorio, para efectos de recuperar sus semanas de cotización.

Respuesta a la pregunta tres

El IMSS al otorgar una pensión por Vejez a los 65 años, deberá conceder una Pensión mínima garantizada, con base a las cotizaciones semanales reconocidas por el IMSS en la Modalidad 10 y de acuerdo a lo que establece el artículo 168.

CONCLUSION:

Es importante tener en cuenta los plazos que las disposiciones conceden dentro de las regulaciones laborales, para exigir el cumplimiento por parte de la autoridad en el tema que nos ocupa, Se recomienda en este caso antes de acudir a cualquier instancia, la revisión correcta de la conservación de derechos, del análisis que se realizó se desprende que se deberá de volver a inscribirse al trabajador en la modalidad 10 por un periodo de 52 semanas.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 16

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos de Morelia

Tema: Siroc

PLANTEAMIENTO

Antecedentes del caso

Una persona que se dedica a arrendar bienes inmuebles solicita a una empresa dedicada a la construcción la edificación de una casa en el mes de julio de 2020, para lo cual se firma el contrato con las especificaciones de la obra, en el cual se compromete la empresa constructora a registrar ellos la obra ante el IMSS y pagar las cuotas respectivas.

En el mes de enero de 2021 entregan la casa terminada al dueño del inmueble, el cual les solicita a la empresa constructora los documentos de registro y pago de cuotas al IMSS, y por respuesta obtiene una disculpa por la omisión y le recomiendan acudir a las oficinas y el haga los tramites y pague ahora al IMSS las cuotas.

El dueño del inmueble les comenta que dentro del costo pagado por la obra está incluida la mano de obra y aportaciones de seguridad social y que le corresponde a la empresa constructora realizar el trámite de registro de obra y pagar las aportaciones ya mencionadas, a lo que le externan *que como ellos presentan dictamen de IMSS, no pueden hacer ya nada porque se les olvido registrar y que no le reintegraran los importes que él les cubrió porque ya ha fenecido los plazos del contrato*

PREGUNTAS

1. El propietario del inmueble está obligado a registrar la obra ante el IMSS o puede eximirse de dicha obligación con el contrato celebrado con la constructora.
2. Que debe hacer el dueño del inmueble en su caso, para lograr que la constructora cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social.
3. Puede la constructora registrar la obra en forma extemporánea, considerando que se dictamine para efectos de seguridad social.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

LEY DEL SEGURO SOCIAL

REGLAMENTO DEL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN POR OBRA O TIEMPO DETERMINAD,

ARTICULO 5o.- Son patrones obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley y sus reglamentos:

- I. Los propietarios de las obras de construcción, que directamente o a través de intermediarios contraten a los trabajadores que intervengan en dichas obras, salvo lo dispuesto en el artículo 4 de este reglamento. Se presume que la contratación se realizó por los propietarios de las obras, a no ser que acrediten tener celebrado contrato para la ejecución de éstas, ya sea a precio alzado o bajo el sistema de precios unitarios, con personas físicas o morales establecidas que cuenten para ello con elementos propios y en cuyo contrato se consigne el nombre, denominación o razón social del contratista, el domicilio fiscal y el registro patronal otorgado por el Instituto
- II. Las personas que, en los términos mencionados en la fracción anterior, sean contratadas para llevar a cabo obras de construcción a precio alzado o bajo el sistema de precios unitarios, con trabajadores a su servicio.
- III. Las personas físicas o morales establecidas que cuenten con elementos propios y que celebren contratos con las personas señaladas en la fracción inmediata anterior, para la ejecución de parte o partes de la obra contratada por éstas. En este caso, las personas comprendidas en la fracción II, tendrán la obligación de avisar de la subcontratación de parte o partes de la obra al Instituto, dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se haya celebrado el contrato, en el formato autorizado para tal efecto, mismo que deberá ser publicado en el Diario Oficial de la Federación, por el Instituto.

El propietario de la obra de construcción o el contratista, son obligados solidarios en el pago de las cuotas obrero patronales que se causen a cargo del contratista o del subcontratista a que se refieren las fracciones II y III de este artículo, respectivamente, en el supuesto de que no acrediten la celebración del contrato de intermediación a que se refiere la fracción I de este artículo, o bien, proporcionen datos que resulten falsos.

Salvo lo previsto en el artículo 4o. de este reglamento, cuando varias personas se unan para la ejecución de una obra de construcción, sin que se constituyan en una persona moral diferente, deberán designar un representante común por medio del cual cumplirán con las obligaciones que establecen la Ley y sus reglamentos, sin perjuicio de que todos y cada uno de ellos quedarán obligados solidariamente al pago de las cuotas obrero-patronales que se originen.

ARTICULO 12.- El patrón deberá registrar ante el Instituto en la Subdelegación correspondiente a la ubicación de la obra, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de inicio de los trabajos, el tipo de obra, su ubicación, trabajos a realizar y/o fase de la construcción. Para ello, se deberán utilizar los formatos que al efecto autorice el Instituto y se entregará en dispositivo magnético la siguiente documentación: presupuesto de obra, análisis de precios unitarios, la explosión de insumos y las estimaciones preliminares de los componentes de mano de obra; así como, de proceder, el contrato y los planos arquitectónicos de la obra; las autorizaciones, licencias o permisos de construcción, cualquiera que sea el nombre con que se les designe, expedidos por las autoridades federales, estatales o municipales competentes.

En el caso de construcción de viviendas unifamiliares, ampliaciones y remodelaciones menores de cualquier tipo de obra, únicamente se deberá entregar: licencia o permiso de construcción; planos arquitectónicos y/o croquis de la obra, así como, de proceder, el presupuesto de la misma. Asimismo, el patrón deberá informar al Instituto las incidencias de obra de construcción correspondientes, la suspensión, reanudación y cancelación. Una vez terminada la obra, el patrón deberá presentar ante el Instituto el aviso de terminación de la misma, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la incidencia o conclusión, utilizando los formatos autorizados para tales efectos

RESPUESTA (S)

Respuesta a la pregunta uno

El propietario del bien inmueble tiene la obligación de registrar la obra, salvo en este caso que existe el contrato entre las partes no tiene la obligación, esta le corresponde a la empresa que contrato para la edificación del bien inmueble.

Respuesta a la pregunta dos

La recomendación es ante la negativa de la empresa constructora, es promocionar una actuación legal en materia civil.

Respuesta a la pregunta tres

Si, el dictaminador está obligado a observar y mencionar esta salvedad en la elaboración y opinión del dictamen o en su caso a registrar la obra y que la empresa constructora pague las diferencias.

CONCLUSION:

En casos como el presentado es muy común que las empresas constructoras no lleven a cabo el cumplimiento de la obligación de registrar las obras y el enterero de las cuotas obrero patronal y deslindarse de esta obligación, dejando en ocasiones la problemática al dueño del bien inmueble, por lo que es importante tener en cuenta la importancia de tener un documento o contrato de obra, donde se determine la responsabilidad de dicha obligación, adicional otras condiciones, para poder ejercer el derecho que la materia civil le proteja para el cabal cumplimiento de esta obligación.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 17

Planteado por: Colegio de Contadores Públicos de Zamora

Tema: Rectificación Prima de Riesgo de Trabajo

PLANTEAMIENTO

Antecedentes del caso

A un patrón llevo una multa por la presentación de datos incompletos, en la declaración anual de la Prima de Riesgo de Trabajo.

El IMSS está tomando como riesgo de trabajo una incapacidad por enfermedad general.

Desde luego no procede. Tengo una resolución de rectificación de prima.

PREGUNTAS

1.- Que debo presentar ante el IMSS, para hacer la aclaración, que la incapacidad es por enfermedad y no por Riesgo de trabajo, presentar un escrito con fundamento en el Art 33 Fracción IV y 41 del Reglamento de la Ley del Seguro Social, o bien presentar un Recurso de inconformidad.

2.- Al hacer la aclaración de la pregunta número 1 queda en automático cancelada la multa o se tiene que solicitar la cancelación en forma separada de acuerdo al 304 de la Ley del Seguro Social.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 304.- Cuando los patrones y demás sujetos obligados realicen actos u omisiones, que impliquen el incumplimiento del pago de los conceptos fiscales que establece el artículo 287, serán sancionados con multa del cuarenta al cien por ciento del concepto omitido.

Artículo 304 D.- El Instituto podrá dejar sin efectos las multas impuestas por infracción a las disposiciones de

esta Ley y sus reglamentos, cuando a su juicio, con la sola exhibición documental por los interesados se acredite que no se incurrió en la infracción. La solicitud de dejar sin efectos las multas en los términos de este artículo, no constituye instancia y las resoluciones que dicte el Instituto al respecto no podrán ser impugnadas por los medios de defensa que establece esta Ley. La solicitud dará lugar a la suspensión del procedimiento administrativo de ejecución, si así se solicita y se garantiza el interés del Instituto. Sólo procederá la condonación de multas que hayan quedado firmes y siempre que un acto administrativo conexo no sea materia de impugnación

REGLAMENTO DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL EN MATERIA DE AFILIACIÓN, CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS, RECAUDACIÓN Y FISCALIZACIÓN.

Artículo 32.- Los patrones revisarán anualmente su siniestralidad para determinar si permanecen en la misma prima, o si ésta se disminuye o aumenta, de acuerdo a las reglas siguientes:

V.- Los patrones deberán presentar al Instituto, durante el mes de febrero, los formatos impresos o el dispositivo magnético generado por el programa informático que el Instituto autorice, en donde se harán constar los casos de riesgos de trabajo terminados durante el año, precisando la identificación de los trabajadores y las consecuencias de cada riesgo, así como el número de trabajadores promedio expuestos al riesgo dados en razón de la mecánica bajo la cual efectúen los pagos de cuotas. El Instituto deberá dar aviso al patrón cuando califique algún accidente o enfermedad de trabajo, o en caso de recaída con motivo de éstos. Además determinarán, con base en los datos proporcionados al Instituto, la prima correspondiente y, conforme a la misma, cubrirán sus cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo. Se eximirá a los patrones de la obligación de presentar los formatos impresos o el dispositivo magnético mencionados, cuando al determinar su prima ésta resulte igual a la del ejercicio anterior;

VI.- El Instituto verificará la información proporcionada por las empresas contra sus registros y si determina que la prima manifestada no es congruente con la obtenida por el propio Instituto, hará la rectificación correspondiente, la cual surtirá efectos a partir del primero de marzo del año posterior a que se refiere el cómputo, debiendo ser notificada al patrón;

Artículo 41.- El patrón podrá presentar el escrito a que se refiere la fracción IV del artículo 33 de este Reglamento, respecto de la resolución que rectifique su clasificación, su prima o bien determine esta última, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación respectiva, siempre y cuando no haya interpuesto algún medio de defensa contra la mencionada resolución.

Artículo 42.- El escrito a que se refiere el artículo anterior, se presentará ante la autoridad que emita la resolución, quien tendrá un plazo de tres meses para resolver; transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se entenderá que la autoridad resolvió negativamente y el patrón podrá promover el juicio contencioso administrativo ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

Artículo 43.- La presentación del escrito interrumpe el plazo para interponer el medio de defensa elegido por el particular. En ningún caso se suspenderá o interrumpirá el plazo establecido para efectuar el pago de cuotas en el seguro de riesgos de trabajo, por lo que el patrón deberá continuar cubriendo las cuotas correspondientes, con base en la clasificación y prima que haya determinado, en tanto se resuelve el escrito patronal de desacuerdo o, en su caso, el medio de defensa interpuesto.

Artículo 44.- Cuando no se presente escrito de desacuerdo ni se impugne la resolución que rectifique clasificación o prima o determine ésta conforme a la Ley y este ordenamiento, sólo podrán aclararse aquellos casos en que acredite el patrón ante el Instituto que la rectificación de clasificación o prima o determinación de la nueva prima es consecuencia de un error institucional, siempre que la aclaración la presente por escrito antes del treinta y uno de enero del año siguiente a la vigencia de la prima o prima media, en su caso.

ACUERDO 187/2003, dictado por el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social

PRIMERO.- Para los efectos del Artículo 304 C, fracción I, de la LEY, la cédula de liquidación por concepto de multa constituye el acto de autoridad, mediante el cual el Instituto Mexicano del Seguro Social (INSTITUTO) hace saber al patrón que ha descubierto su omisión en el pago de las cuotas y le impone la sanción establecida en el Artículo 304 de la misma LEY; por consiguiente, se considera que el cumplimiento de la obligación es espontáneo y por tal razón no se cobrará la multa cuando el patrón pague las cuotas antes de la fecha en que se efectúe la notificación de la multa; por el contrario, cuando el pago se realice una vez notificada, no se considerará espontáneo el cumplimiento de la obligación fiscal, debido a que la omisión del pago ya fue descubierta por el Instituto y, por ello, se deberá realizar el cobro de la multa impuesta. De la misma forma no se cobrará multa, si el patrón, en los términos de los Artículos 39 de la LEY y 113 del REGLAMENTO, presenta al Instituto en tiempo y forma la Cédula de Determinación de las cuotas obrero patronales legalmente a su cargo sin pago y entera su importe incluyendo su actualización y recargos moratorios dentro de los treinta días naturales contados a partir de la fecha de presentación de dicha cédula. No procederá lo previsto en este párrafo: si la Cédula de Determinación fue rechazada por no cumplir con los requisitos señalados en los párrafos segundo y tercero del Artículo 113 del REGLAMENTO; así como en el caso de que no se realice el pago dentro del citado plazo de treinta días naturales.

SEGUNDO.- También se considera que se cumple el supuesto de cumplimiento espontáneo de la obligación fiscal, en el caso de que antes de la fecha en que se efectúe la notificación de la cédula de liquidación por concepto de multa, el INSTITUTO, a solicitud del patrón y cubiertos los requisitos correspondientes, haya autorizado prórroga para el pago de la obligación fiscal.

TERCERO.- En términos del primer párrafo del Artículo 304 D de la LEY, las multas impuestas se dejarán sin efectos a solicitud del patrón, cuando éste acredite documentalmente que no incurrió en la infracción que se le imputa. En este supuesto, el trámite deberá ajustarse a las disposiciones de los Artículos 190, 191 y 193 del REGLAMENTO. ACUERDO 187/2003, dictado por el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social

CUARTO.- La solicitud para dejar sin efectos la multa impuesta, podrá ser presentada por el patrón fuera del plazo de cinco días hábiles que señala el Artículo 191 del REGLAMENTO, e incluso, dentro del procedimiento administrativo de ejecución y hasta antes de que se efectúe el remate, debiendo garantizar el interés fiscal si se solicita la suspensión de dicho procedimiento, atento a lo que dispone el Artículo 192 del mismo Reglamento.

QUINTO.- La condonación de la multa impuesta a que se refieren los Artículos 304 D último párrafo de la LEY y 194 del REGLAMENTO, deberá solicitarse ante el superior jerárquico del servidor público que impuso la multa cuya condonación se solicita. El superior jerárquico de la autoridad que impuso la multa, para resolver sobre la procedencia de la condonación, valorará la documentación presentada por el interesado con su solicitud y se allegará, en su caso, de la información y documentación adicional que se requiera.

SEXTO.- Para los efectos de la información de los presentes lineamientos, el superior jerárquico de los Subdelegados del Instituto, es el Titular de cada Delegación.

SEPTIMO.- (Sin efectos)

OCTAVO.- La solicitud de condonación deberá reunir los requisitos que se señalan a continuación: I. Nombre, denominación o razón social del patrón o sujeto obligado, número de registro patronal ante el IMSS, y domicilio fiscal; II. El número de crédito, período y la fecha de notificación de la multa, indicando el por ciento de condonación que solicita en términos de estos lineamientos; y III. Acompañar los documentos con los que se acredite la personalidad del promovente, así como los referentes al cumplimiento de las condiciones respectivas, señaladas en el lineamiento SEXTO de este Acuerdo. Cuando no se cumplan los requisitos a que se refiere este lineamiento, se requerirá al solicitante a fin de que en un plazo de 10 días hábiles cumpla con el requisito omitido. En caso de no subsanarse la omisión en dicho plazo, la solicitud se tendrá por no presentada.

NOVENO.- Se condonará la multa en un cien por ciento, cuando el patrón o sujeto obligado cumpla con las dos condiciones siguientes: I. No tener créditos fiscales de los señalados en el artículo 287 de la Ley del Seguro Social, vencidos o exigibles; o bien, que en caso de tener créditos fiscales de los antes mencionados en la fecha

de la solicitud de condonación, acompañe a ésta los documentos con los que se demuestre fehacientemente su improcedencia o, en su caso, que exista por parte del Instituto autorización de prórroga para el pago en parcialidades o diferido, y II. Haber pagado en términos de los artículos 39 y Vigésimo Séptimo Transitorio de la Ley del Seguro Social, las cuotas obrero patronales, durante el año anterior al de la fecha de la solicitud

DECIMO.- Se condonará la multa en el por ciento que se indica, en los casos siguientes: 1. El 90% cuando el patrón cumpla con las condiciones de la fracción I, del lineamiento NOVENO; y 2. El 60% cuando el patrón cumpla con las condiciones de la fracción II, del lineamiento antes indicado.

DECIMO PRIMERO.- La condonación que se haya autorizado de la multa en los casos señalados en el lineamiento Décimo, quedará sin efectos sin necesidad de resolución alguna, si no se efectúa el pago del importe no condonado dentro del plazo de cinco días hábiles, contado a partir del día hábil siguiente al en que surta efectos la notificación de la resolución de condonación. De igual forma quedará sin efectos sin necesidad de resolución ACUERDO 187/2003, dictado por el H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, la condonación total o parcial que se hubiere otorgado teniendo en cuenta la autorización de prórroga para el pago de los créditos fiscales adeudados, a que se refiere la fracción I del punto Noveno del presente lineamiento, cuando se incumpla con los términos de dicha autorización. La solicitud de condonación no constituye instancia por lo que las resoluciones que dicte el INSTITUTO al respecto no podrán ser impugnadas por los medios de defensa que establece la LEY.

DÉCIMO PRIMERO Bis.- Se autoriza a la Dirección de Incorporación y Recaudación a automatizar la aplicación de los beneficios de condonación de multas en los porcentajes establecidos en dichos Acuerdos, a través del Sistema de Pago Referenciado (SIPARE), que validará de manera automática los supuestos de aplicación de los beneficios de condonación y generará la línea de captura correspondiente. Asimismo, se autoriza la automatización a través del SIPARE, del cálculo de la reducción del importe de la multa del 20%, prevista en el artículo 189, del Reglamento antes mencionado.

DECIMO SEGUNDO.- La Dirección de Incorporación y Recaudación por conducto de la Unidad de Fiscalización y Cobranza, resolverán las dudas o aclaraciones que con motivo de la aplicación de este Acuerdo presenten las Unidades Administrativas respectivas; las que realizarán las gestiones conducentes ante la Unidad Administrativa del Instituto, responsable de los sistemas automatizados de apoyo a las labores de las áreas operativas de Afiliación y Cobranza, a efecto de que en dichos sistemas se consideren los lineamientos del presente Acuerdo que permitan su aplicación por las áreas mencionadas al contarse con los mismos. Asimismo, la Dirección de Incorporación y Recaudación hará seguimiento de la aplicación de lo previsto en el presente y sus efectos sobre los indicadores de pago, e informará en su oportunidad de esta situación, para su evaluación por parte de este Consejo Técnico

RESPUESTA (S)

Respuesta a la pregunta uno

Deberá de realizar dos opciones, primero es presentar un escrito de desacuerdo, presentándolo en la Oficina de Clasificación de Empresas de la subdelegación que le corresponde dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que esta surtió efectos; siempre y cuando, no se hubiese interpuesto recurso de inconformidad o juicio contencioso administrativo conocido como juicio de nulidad. Y al mismo tiempo del escrito de desacuerdo, es presentar la aclaración el escritorio virtual en el apartado de servicios digitales en el menú de aclaración de riesgo de trabajo. Acompañando a ambos procedimientos de la documentación que soporte los datos que el patrón considero como casos terminados para la determinación de la prima de riesgos de trabajo.

El Instituto tiene un plazo de tres meses deberá resolverlo; si dentro de este plazo no recibe respuesta entonces la resolución es negativa y podrá interponer el juicio de nulidad correspondiente ante el TFJA

Respuesta a la pregunta dos

Se deberá de promocionar la cancelación de la multa conforme al Artículo 304 de la LSS.

CONCLUSION:

Es importante siempre verificar que también la autoridad determine correctamente sus obligaciones y en caso que no se esté determinado correctamente, aplicar los medios de defensa que se tienen conforme a las disposiciones legales según la materia que nos corresponde.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 18

Planteado por: Colegio de Contadores públicos de San Luis Potosí, AC.

Tema: Registro de Empresas que Prestan Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).

PLANTEAMIENTO

Persona Física que desarrolla una actividad empresarial, clasificada como Servicios Especializados, como lo señala el Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, de fecha 23 abril de 2021.

Esta Persona Física es de inicio reciente en sus actividades, cuenta con un registro patronal activo, en este momento no tiene trabajadores registrados y se encuentra en total cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Hoy en día, derivado que se considera su actividad como un servicio especializado, sus clientes le requieren para la firma de contratos, el Registro de Empresas que Prestan Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE), motivo por el cual inicio su trámite vía portal de internet en la página de la secretaria del Trabajo y Previsión Social, el día 09 de junio de 2021.

La secretaria del Trabajo y Previsión Social, el mismo día 09 de junio de 2021 emite acuerdo identificado con número STPS/UTD/DGIFT/NR-B/IMSS/283/2021 y folio 7616, en el cual determina:

Primero.- Negar el Registro con base en el supuesto previsto en el **artículo 15 Párrafo Primero, Tercero y Cuarto** de la LFT, así como el **Artículo Décimo Cuarto inciso b)** del Acuerdo por el que se dan conocer las Disposiciones de Carácter General para el Registro de Personas Físicas o Morales que Presten Servicios Especializados o Ejecuten Obras Especializadas a que se refiere el Artículo 15 de la LFT.

Segundo.- Se instruye al Contribuyente a acudir ante el IMSS y efectúe los trámites y aclaraciones necesarias que correspondan y una vez solventadas, inicie de nueva cuenta un nuevo trámite.

Tercero.- Interponer recurso de Revisión para el procedimiento o de impugnación ante el TFJA.

En el análisis y revisión del Caso, se tiene el antecedente que la STPS, está negando el registro, no solo a este tipo de contribuyentes, sino también a contribuyentes PM de nueva creación, pues no cuentan con Opinión de Cumplimiento ante el IMSS, en la consulta al módulo de Opinión de Cumplimiento solo emite lo que llaman "Carta de no Adeudos".

PREGUNTAS

El Contribuyente requiere del Registro para poder firmar los contratos por prestación de Servicios especializados ¿Que debe hacer para obtener el Registro?

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

Es necesario saber de los antecedentes de reforma, señalados en el DECRETO SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL; DE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES; DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN; DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA; DE LA LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, DOF 23042021, así como los artículos reformados.

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

Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

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.

Artículo 15.- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.

Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo.

ACUERDO POR EL QUE SE DAN A CONOCER LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL PARA EL REGISTRO DE PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE PRESTEN SERVICIOS ESPECIALIZADOS O EJECUTEN OBRAS ESPECIALIZADAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DOF 24052021

ARTÍCULO PRIMERO. *El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que ejecuten servicios especializados o realicen obras especializadas y que para ello proporcionen o pongan a disposición trabajadores propios en beneficio de otra para ejecutar los servicios o realizar las obras especializadas en los términos a los que se refieren los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.*

El registro también será obligatorio para aquellas empresas que presten servicios u obras complementarias o compartidas en un mismo grupo empresarial, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

El registro en el Padrón que señala el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, se realizará conforme al procedimiento que se establece en las presentes disposiciones.

ARTÍCULO OCTAVO. **Las personas físicas o morales que, de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas y estén interesadas en registrarse en el Padrón, deberán acceder a la plataforma <http://repse.stps.gob.mx> en la que solicitarán el registro y tendrán que cumplir con los siguientes requisitos y requerimientos:**

1. Requisitar y proporcionar en la plataforma informática la siguiente información:

- a) Firma electrónica vigente;
- b) Nombre, denominación o razón social en caso de ser persona moral; o apellido paterno, materno y nombre(s) en caso de ser persona física;
- c) Nombre comercial;
- d) Entidad Federativa;
- e) Registro Federal de Contribuyentes;
- f) Domicilio: calle o avenida, número exterior, número interior, colonia o fraccionamiento, código postal localidad, y municipio o alcaldía;
- g) Geolocalización;
- h) Teléfono(s) fijo(s) y celular(es) y correo(s) electrónico(s);
- i) Número del Acta Constitutiva de la empresa, datos de identificación del notario o corredor público que la expidió, fecha de su protocolización y objeto social (en caso de ser persona moral);
- j) Registro Patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social;
- k) Datos del representante legal de la empresa de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas primer apellido, segundo apellido y nombre(s), Teléfono fijo y celular, Identificación Oficial vigente (Credencial para votar, Pasaporte o Cédula Profesional), CURP y correo electrónico (para personas físicas y morales);
- l) Afiliación ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
- m) Número total de trabajadores al momento de la solicitud de registro:
 - a. Por sexo: # Mujeres y # Hombres
- n) Actividad Económica especializada conforme al Catálogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo” del Instituto Mexicano del Seguro Social contenido en el Re-

glamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización;

- ñ) Actividad o actividades que desea ser registrada en el padrón, y
- o) Actividad Económica Preponderante.

2. Deberán de encontrarse a la fecha en la que se realice la solicitud de registro al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social frente al Servicio de Administración Tributaria, al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.

3. Las personas físicas o morales que deseen incorporarse al Padrón y obtener el registro **deberán establecer con precisión el servicio que desean prestar o el tipo de obra que desean ejecutar. Por cada una de dichas actividades deberán acreditar, bajo protesta de decir verdad, el carácter especializado** de las mismas y describir los elementos o factores que dan sustento a este carácter excepcional.

Para acreditar el carácter especializado se aportará información y documentación, conforme a los requerimientos de la plataforma, respecto a: capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, capital social, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio, experiencia, entre otros.

Los servicios u obras especializados que deseen registrarse deberán estar contempladas dentro de su objeto social.

4 Las personas físicas o morales que se registren en el Padrón a través de la plataforma electrónica **deberán de ingresar en formato PDF o XML los siguientes documentos:**

- a) Identificación oficial vigente (Credencial para votar, Pasaporte Vigente o Cédula Profesional) de la persona física o del representante legal de la empresa (PDF).
- b) Poder Notarial (PDF).
- c) Comprobante de nómina (XML).
- d) Acta Constitutiva y el objeto social vigente (PDF).
- e) Constancia de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes (PDF).
- f) Registro(s) Patronal(es) ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (PDF).
- g) Comprobante de Domicilio (luz, predial, teléfono) (PDF).

La carga de documentos tendrá que realizarse en el formato establecido y deberán ser totalmente legibles, en caso contrario dichos documentos no serán tomados en cuenta al momento de su valoración.

La Secretaría podrá requerir información o documentación adicional para efecto de lo dispuesto en el presente instrumento.

CAPÍTULO IV

DE LA NEGATIVA, CANCELACIÓN Y RENOVACIÓN DEL REGISTRO

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. La Secretaría a través de la Unidad de Trabajo Digno, por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, podrá negar el registro cuando se presente cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) No acreditar el carácter especializado;**
- b) No estar al corriente con las obligaciones fiscales** y de seguridad social frente al Servicio de Administración Tributaria, al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
- c) No cumplir con los requisitos y requerimientos establecidos en el presente acuerdo;**
- d) Proporcionar información falsa o documentos** apócrifos, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar, o que la documentación cargada en la plataforma no haya sido en el formato establecido

o sean ilegibles.

e) Negarse a atender los requerimientos de información o documentación complementaria que le sea requerida por parte de la Secretaría.

f) Se detecte que los datos requisitados en la plataforma resulten diferentes o imprecisos con respecto a los datos e información contenidos en los documentos ingresados.

RESPUESTA A LA PREGUNTA UNICA

La empresa debe tener trabajadores para que se cumpla el supuesto establecido en artículo primero del acuerdo, que se refiere a personas físicas y morales que presten servicios especializados y *que para ello pongan a disposición trabajadores*, ya que para incorporarse al Padrón y obtener el registro deberán establecer con precisión el servicio que desean prestar o el tipo de obra que desean ejecutar e ingresar en formato PDF o XML Comprobante de nómina (XML), y demostrar que está al corriente con sus obligaciones fiscales y de seguridad social frente al SAT al IMSS e INFONAVIT.

Lo que se debe hacer es el realizar el registro o afiliación de los trabajadores que la empresa va a poner a disposición para prestar el servicio especializado.

CONCLUSIÓN. Es de vital importancia el análisis de aquellas empresas personas físicas y morales prestadoras de servicios especializados que deben obtener el Registro ante la STPS, y hacer conciencia en que **el registro no se debe visualizar como un requisito de quien contrata el servicio**, este sin duda **es el punto medular de la problemática actual** a la que se están enfrentando empresas no obligadas, recordar que **se debe poner a disposición trabajadores para caer en el supuesto**.

¿Qué es poner a disposición trabajadores? Consiste en ceder al beneficiario del servicio, la DIRECCION, SUPERVISION Y CAPACITACIÓN de los trabajadores.

Se deja esta conclusión para la reflexión.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 19

Planteado por: Colegio de Contadores públicos de San Luis Potosí, AC.

Tema: Unificación del Registro Patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social

PLANTEAMIENTO

Una Persona Moral que hasta el 23 de abril de 2021 prestaba servicios de suministro de personal y por lo tanto tenía la facilidad administrativa de contar con Registros Patronales por Clase, pero a partir de la Reforma en materia de subcontratación y con la finalidad de seguir brindando servicio, realiza cambios a efecto de seguir vigente.

Derivado lo anterior, **es necesario realizar cambios tanto en su objeto social, como en las relaciones laborales, su situación fiscal y su actividad ante el IMSS e INFONAVIT, motivo por el cual inicio sus trámites correspondientes para cumplir con los plazos establecidos en esta reforma para estos cambios.**

Realiza los primeros cambios sin problema, pero **al acercarse al IMSS en dos subdelegaciones diferentes a solicitar el registro patronal, se topa con interpretaciones de la Reforma del propio personal del Instituto que niegan el trámite ya que como requisitos adicionales solicitan la Constancia emitida por La Secretaria del Trabajo y Previsión Social como Servicio Especializado (están suponiendo que la empresa se dedicara a brindar servicios especializados cuando su giro ya será relacionado a servicios de consultoría y administración)**, una carta firmada por los trabajadores que se quedarán en su registro patronal donde se les reconozca la antigüedad, y la solicitud de Sustitución Patronal.

Esta postura e ideología es del personal de ventanilla, así como del jefe de la oficina de afiliación y el jefe del Departamento (ya que el titular de la Subdelegación se encontraba ausente).

Esta situación hizo que el trámite de una visita al Instituto se convirtiera en un trámite de casi una semana en reuniones con cada uno de las jerarquías del departamento e intentar exponer nuestro punto de vista sobre el motivo por el cual no cuento con los documentos que nos están requiriendo; así como presentándoles su propio Oficio circular No. 09 52 17 9000/UISS/09/2021; cabe mencionar que mediante escritorio virtual no es posible obtener un registro patronal ya que la propia pantalla te marca un error:

Importante

No puede proceder con el trámite debido a que cuenta con Registros Patronales por Clase

Aceptar

Respecto a la constancia emitida por La secretaria del Trabajo y Previsión Social como Servicio Especializado. - Ya que es necesario presentar Registro Patronal ante el portal para obtener dicha constancia, esto si la empresa se dedicara a brindar servicios catalogados como especializados.

Carta firmada por los trabajadores que se quedaran en su registro patronal donde se les reconozca la antigüedad. - Es un asunto laboral con el personal y estamos a la espera de que los beneficiarios realicen los cambios que a ellos les corresponda para realizar los movimientos afiliatorios en los Registros por clase. Adicional a que se firmen 700 reconocimientos de antigüedad de mis trabajadores aún vigentes.

Solicitud de Sustitución Patronal. - En algunos casos, el patrón será el mismo ya que los trabajadores continuaran con la relación laboral porque si eran trabajadores directos, por lo tanto consideramos que el supuesto de sustitución patronal no aplica, pero el personal del Instituto insiste que se debe hacer mediante un proceso de sustitución porque otorgo un registro patronal nuevo.

La Delegación, así como la Supervisión de afiliación y cobranza de esa Subdelegación se encuentra en otro municipio, por lo que los traslados llevan programar tiempo y dinero del patrón.

PREGUNTAS

1.- Que se puede hacer ante la postura del personal del Instituto, ya que por la premura del tiempo el Patrón requiere obtener su Registro para hacer los cambios:

A.- ¿Ceder ante el IMSS e intentar sacar la Constancia sin Registro Patronal, que le dará como resultado negativa del trámite y seguirá estancado?

B.- ¿Hacer la constancia individual por cada trabajador reconociendo antigüedad laboral que no tiene relación con el trámite?

C.- ¿Dar aviso de sustitución patronal?

D.-¿Documentar su solicitud mediante un escrito recepcionado a oficialía de partes, que llevara tiempo esperar la respuesta del Instituto,

E.- Acudir ante Órgano Interno de Control, Supervisión o la Delegación, que acortara los plazos para los cambios?

2.- Ante que Instancia se debe acudir a efecto de realizar estos cambios lo más pronto posible

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

Es necesario saber de los antecedentes de reforma, señalados en el DECRETO SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL; DE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES; DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN; DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA; DE LA LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, DOF 23042021, así como los artículos reformados.

Artículo 15.- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.

Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas a un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo.

TRANSITORIO

...

QUINTO. Aquellos patrones que, en términos del segundo párrafo del artículo 75 de la Ley del Seguro Social, previo a la entrada en vigor del presente Decreto, hubiesen solicitado al Instituto Mexicano del Seguro Social la asignación de uno o más registros patronales por clase, de las señaladas en el artículo 73 de la Ley del Seguro Social, para realizar la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional, contarán con un plazo de 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigor de las presentes reformas legales para dar de baja dichos registros patronales y de ser procedente, solicitar al mencionado Instituto se le otorgue un registro patronal en términos de lo dispuesto por el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. Una vez concluido dicho plazo, aquellos registros patronales por clase que no hayan sido dados de baja, serán dados de baja por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

SÉPTIMO. Para efectos de la Ley del Seguro Social, durante los 90 días naturales siguientes a la entrada en vigor de la presente reforma, se considerará como sustitución patronal la migración de trabajadores de las empresas que operaban bajo el régimen de subcontratación laboral, siempre y cuando la empresa destino de los trabajadores reconozca sus derechos laborales, incluyendo la antigüedad de los mismos y los riesgos de trabajo terminados, ante las instancias legales correspondientes

Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades para personas morales

IMSS-02-001 Modalidad C.

¿Eres patrón persona moral o retenedor de cuotas obrero-patronales? Este trámite te permite registrarte ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para cumplir con tus obligaciones patronales. **¡Ahora también puedes obtener tu registro patronal a través de internet!**

ACUERDO POR EL QUE SE DAN A CONOCER LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL PARA EL REGISTRO DE PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE PRESTEN SERVICIOS ESPECIALIZADOS O EJECUTEN OBRAS ESPECIALIZADAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DOF 24052021

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las disposiciones de carácter general para el **registro de personas físicas o morales que ejecuten servicios especializados o realicen obras especializadas y que para ello proporcionen o pongan a disposición trabajadores propios en beneficio** de otra para ejecutar los servicios o realizar las obras especializadas en los términos a los que se refieren los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

El registro también será obligatorio para aquellas empresas que presten servicios u obras complementarias o compartidas en un mismo grupo empresarial, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

El registro en el Padrón que señala el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, se realizará conforme al procedimiento que se establece en las presentes disposiciones.

RESPUESTA (S)

Respuesta a la pregunta uno

Solicitar al Instituto Mexicano del Seguro Social, se le otorgue un nuevo registro patronal en términos de lo dispuesto por el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. Este trámite se puede hacer vía internet. Esto con fundamento en el artículo QUINTO transitorio del decreto.

Respuesta a la pregunta dos

Se debe acudir en primer lugar ante un Notario Público para modificar su Acta constitutiva, ya que su objeto social no va a hacer el mismo, posteriormente hacer los cambios necesarios en su actividad preponderante ante el SAT y el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

CONCLUSION: La empresa del caso que se plantea, la aplica el artículo QUINTO transitorio, por lo tanto, no está en el supuesto de realizar proceso de sustitución patronal y como ahí se menciona, DE SER PRO-CEDENTE puede solicitar al imss un nuevo registro patronal. Solo que para ello debe realizar primero los cambios en su objeto social.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 20

Planteado por: Colegio de Contadores públicos de Santa fe de Guanajuato, AC.

Tema: Registro de Empresas que Prestan Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).

PLANTEAMIENTO

Una empresa constructora, dedicada a construir casa y locales comerciales nuevos, le solicitan se registre en el REPSE para poder contratar sus servicios, con la premisa de que realiza trabajos especializados.

PREGUNTAS

1.- ¿Tendrá que registrarse al REPSE la empresa constructora?

2.- ¿Será necesario que la empresa constructora solicite a todos sus subcontratistas (plomero carpintero electricista, etc.) que se den de alta en el REPSE)

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

Es necesario saber de los antecedentes de reforma, señalados en el **DECRETO SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL; DE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES; DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN; DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA; DE LA LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, DOF 23042021, así como los artículos reformados.**

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

Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

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.

Artículo 15.- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.

Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo.

ACUERDO POR EL QUE SE DAN A CONOCER LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL PARA EL REGISTRO DE PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE PRESTEN SERVICIOS ESPECIALIZADOS O EJECUTEN OBRAS ESPECIALIZADAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DOF 24052021

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que ejecuten servicios especializados o realicen obras especializadas y que para ello proporcionen o pongan a disposición trabajadores propios en beneficio de otra para ejecutar los servicios o realizar las obras especializadas en los términos a los que se refieren los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

El registro también será obligatorio para aquellas empresas que presten servicios u obras complementarias o compartidas en un mismo grupo empresarial, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

El registro en el Padrón que señala el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, se realizará conforme al procedimiento que se establece en las presentes disposiciones.

GUIA PARA EL REGISTRO DEL REPSE dada a conocer el pasado 26 de agosto

III. Objetivo: Dar certidumbre y claridad sobre las reglas para obtener y exigir el registro de actividades especializadas en el REPSE.

IV. ¿Quién tiene la obligación de registrarse en el Padrón?

Las personas físicas o morales que presten servicios especializados o realicen obras especializadas, y que deseen proveer dichos servicios especializados a un tercero (contratante), y que para ello deban poner trabajadores propios a disposición del tercero (contratante)

V. Requisitos:

Los requisitos imprescindibles son:

- Demostrar el carácter especializado tanto de la persona física o moral que desee registrarse, como de la actividad o actividades susceptibles de ser registradas en el REPSE.
- Estar al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social ante el SAT, el IMSS y el INFONAVIT.

Todos los requisitos para el registro se encuentran publicados en el Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y en la página web <https://repse.stps.gob.mx/>

VI. Aspectos a considerar:

1.El proporcionar o **poner a disposición trabajadores propios en beneficio de un tercero, se configura cuando uno o varios trabajadores llevan a cabo los servicios especializados en un espacio o centro de trabajo (propiedad, o bajo la administración o responsabilidad del contratante) distinto de aquel con quien guardan una relación laboral (contratista)**, por lo cual el contratista debe contar con el REPSE y éste debe quedar plasmado en el instrumento jurídico suscrito entre contratante y contratista.

2.En los casos en que los trabajadores de una empresa desarrollen labores en las instalaciones de otra, **se considerará que se proporciona o pone a disposición personal, cuando los trabajadores de la primera desempeñen sus labores en las instalaciones de la segunda de manera permanente, indefinida o periódica; por lo que, en este caso, la empresa que proporciona o pone a disposición los trabajadores deberá contar con el registro ante el REPSE** y acreditar el carácter especializado de las labores que sus trabajadores llevan a cabo en las instalaciones de la otra, siempre y cuando no tengan el mismo objeto social o actividad económica preponderante.

3.**Son indicios de que se proporcionan o ponen a disposición trabajadores todas aquellas labores que se realicen en las instalaciones de una empresa, establecimiento o centro de trabajo por personal que no sean trabajadores de estos;** por lo que en el desarrollo de una inspección de trabajo se deberá acreditar la naturaleza de los servicios que estos trabajadores prestan en las instalaciones del tercero y que las labores que desempeñan no corresponden al objeto social ni a la actividad económica preponderante de éste; en caso de que se trate de una puesta a disposición de trabajadores, la persona empleadora deberá contar con el REPSE, sin perder de vista que no debe existir ningún esquema de simulación en perjuicio de los trabajadores.

4.Para determinar si se proporcionan o ponen a disposición trabajadores, respecto de los contratos que se celebren con empresas estatales, y que por su naturaleza deban regirse por disposiciones especiales, en materia energética o de aquellas actividades consideradas como estratégicas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en materia de seguridad; o en materia de caminos o carreteras y puentes; las disposiciones especiales se tomarán en consideración, en lo que aplique al caso concreto.

5. En el caso de personas físicas o morales que pongan a disposición personal con base en un contrato vinculado a publicidad, marketing, difusión de productos o marcas, estas deberán circunscribir su actividad al objeto del contrato, sin que puedan realizar actividades propias del contratante, de lo contrario se actualizaría el supuesto de la subcontratación prohibida por la Ley.

6. Las actividades encaminadas a proporcionar o poner a disposición personal son todas aquellas en las cuales no se actualicen los elementos que constituyan una relación laboral entre el personal del contratista y la contratante (SUBORDINACIÓN)

7. Aquellas personas físicas o morales vinculadas a la publicidad, marketing, difusión de productos o marcas, deberán contar con el REPSE y entregarlo a aquellas, en favor de las cuales se proporcione o ponga a disposición personal (marcas, tiendas o canales de venta físicos).

8. Las personas físicas o morales que por su conducto realicen actividades de promoción o publicidad de una marca propia, y cuyo personal se ponga a disposición en un centro de trabajo distinto al suyo, deberán contar con el REPSE. Dicho personal no deberá realizar actividades que formen parte del objeto social o actividad preponderante del centro de trabajo donde desarrollan sus actividades.

9. En aquellos casos en que exista la adquisición de bienes, con independencia del origen de la relación jurídica contractual, y en la cual el contratista esté obligado a su entrega en el centro de trabajo, establecimiento o sucursal de la contratante, no se considerará que se actualizan los elementos para contar con el REPSE.

10. En aquellos casos en que exista una prestación de servicios con independencia del origen de la relación jurídica contractual, en donde exista la puesta a disposición de trabajadores se deberá contar con el REPSE.

11. En el caso de que no se proporcionen o pongan a disposición personal, una persona física o moral a otra, dentro de los parámetros antes referidos, no será necesario contar con el REPSE.

RESPUESTA (S)

Atendiendo a todos los antecedentes y fundamentos teóricos establecidos en el Decreto de Reforma a la LFT publicado en el DOF 23 abril de 2021 y de los acuerdos publicado en el DOF 24052021, **se desprende que deberá revisarse el objeto social de la Empresa constructora para** revisar si le corresponde o no llevar a cabo la inscripción en el Registro, sin embargo de acuerdo a las disposiciones vigentes a la fecha **y sobre todo al contenido de la guía para el registro en REPSE se concluye que la empresa constructora realiza trabajos especializados con sus trabajadores en el domicilio distinto al de ella y por tanto se encuentra en el primer supuesto que define lo que es poner a disposición trabajadores**, y de igual forma se establece en el supuesto número seis que las actividades encaminadas a poner a disposición trabajadores son aquellas donde no se actualizan los elementos de una relación laboral, **por tanto, queda aclarado que si se encuentra obligada a realizar su registro en REPSE.**

Respecto a los subcontratistas, se configuran los mismos elementos ya mencionados anteriormente respecto a los trabajadores, solo que la respuesta en relación a su obligación a registrarse en REPSE depende del carácter especializado del servicio y de la actividad preponderante de dichos subcontratistas, ya que se supuesto de poner a disposición trabajadores si se lleva cabo.

CONCLUSION:

Con la publicación de la guía para el registro del REPSE se aclara lo que la autoridad entiende como el hecho de poner a disposición trabajadores y como puede observarse, no tiene que ver solamente

con recibir instrucciones del beneficiario del servicio como se pensaba, sino con 11 aspectos que, se llevan a cabo en la mayoría de los casos de prestación de servicios especializados. Como puede observarse esto corrobora la postura que la autoridad ha tenido desde un principio en relación a quienes están obligados a registrarse.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

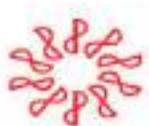
COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

Colegio de Contadores Públicos de Santa Fe de Guanajuato

CASO 21

Antecedentes:

Tema: Registro en el Afore

Planteamiento

Una empresa hotelera solicita la orientación para pensionar a uno de sus trabajadores el cual deja de laborar a los 92 (noventa y dos) años cumplidos el año pasado, al verificar los datos para el proceso de pensión, nos percatamos que sus bases de datos (RFC, CURP Y NSS) presentan una duplicidad en el RFC, CURP Y NSS.

Se da a la tarea de homologar las bases de lo cual se hace con éxito, sin embargo, al tratar de solicitar Afore para su registro y llevando los documentos ya corregidos, la institución del afore rechaza el trámite de registro, justificando que los datos para el recurso del afore están registrados con un nombre distinto del trabajador.

Nota: el trabajador es un hijo naturalizado y tuvo una corrección en su acta de nacimiento y en su CURP por ostentarse con otro nombre, misma corrección en su tiempo origino la duplicidad de datos que anterior se mencionan. El cotiza con la Ley 1973 del IMSS y tiene 1,252 semanas cotizadas. El Afore que tiene es asignado él no se registrado.

Pregunta

1.- ¿Tendría que acudir a otra afore para intentar el registro con los datos ya corregidos?

2.- ¿Será necesario interponer algún recurso o solicitud para que la CONSAR homologue sus bases de datos como el IMSS y el RFC

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Artículo 174. Para los efectos de este seguro, es derecho de todo trabajador asegurado contar con una cuenta individual, la que se integrará en los términos señalados en el artículo 159 fracción I de esta ley

Artículo 178. El trabajador podrá, una vez en un año calendario contado a partir de la última ocasión que se ejercite este derecho, solicitar directamente a la Administradora de Fondos para el Retiro el traspaso de los recursos de su cuenta individual a otra Administradora.

Artículo 181. La Administradora de Fondos para el Retiro deberá informar a cada trabajador titular de una cuenta individual, el estado de la misma, en los términos, periodicidad y forma que al efecto establezca la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, sin perjuicio de que el asegurado en todo tiempo tenga el derecho a solicitar cualquier tipo de información, relacionada con su cuenta individual, a la administradora.

Artículo 187. Los trabajadores titulares de las cuentas individuales, y, en su caso, sus beneficiarios, deberán presentar directamente o a través de sus sindicatos o cualquier otra organización representativa, sus reclamaciones en contra de las Administradoras de Fondos para el Retiro o entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, ante esta misma Comisión. El procedimiento correspondiente ante la Comisión se sujetará a lo dispuesto en la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

LEY DE LOS SISTEMAS DEL AHORRO PARA EL RETIRO

Artículo 74.- Los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, en la administradora de su elección. Para abrir las cuentas individuales, se les asignará una clave de identificación por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Las administradoras estarán obligadas a abrir la cuenta individual o a aceptar el traspaso de dicha cuenta, de aquellos trabajadores afiliados que cumpliendo con las disposiciones aplicables, soliciten su apertura de cuenta. En ningún caso podrán hacer discriminación de trabajadores. Los trabajadores tendrán derecho a traspasar su cuenta individual de una administradora a otra una vez transcurrido un año, contado a partir de que el trabajador se registró o de la última ocasión en que haya ejercitado su derecho al traspaso. Podrá hacerlo antes del año, cuando traspase su cuenta individual a una administradora cuyas sociedades de inversión hubieren registrado un mayor Rendimiento Neto, en el período de cálculo inmediato anterior. La Junta de Gobierno determinará el mínimo de diferencia que debe de haber entre los Rendimientos Netos observados para que se pueda ejercer el derecho de traspaso de una administradora a otra.

Respuesta a la pregunta uno

Como puede observarse, el trabajador se enfrentó a la negativa de la Administradora de Fondo para el retiro de realizar el proceso de registro bajo el argumento de error en el nombre, a pesar de ser una obligación establecida en el artículo 74 de la Ley del SAR y de encontrarse el trabajador en su derecho en los términos de la Ley del Seguro Social. Para efectos de dar una solución práctica, se sugiere que realice el cambio de afore para agilizar el trámite, y de esa manera su trámite de pensión sea lo más pronto posible.

Respuesta a la pregunta dos

Adicional a la sugerencia anterior, se recomienda presentar una reclamación, en contra de las Administradoras de Fondos para el Retiro o entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, como lo establece el Art 187 de la LSS.

CONCLUSION:

Es importante destacar la importancia que tiene el hecho de que **los trabajadores hagan los reclamos correspondientes cuando se les niegue un derecho de cualquier entidad pública o privada, en este caso las Administradoras del Fondo para el retiro o afore**, ya que de esta manera **se deja asentado un antecedente** para que dichas administradoras conozcan el actuar de su gente y realicen las acciones correctivas correspondientes, independientemente de que la solución se encuentre en buscar otra Afore que lo registre y esta proceda a la corrección de los datos del trabajador y lleve a cabo la unificación de las cuentas a la brevedad posible, con la finalidad de que el trabajador inicie el trámite de pensión y pueda disponer de los recursos.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 22

Planteado por: Colegio de Contadores públicos de Salamanca, AC.

Tema:

PLANTEAMIENTO

Una persona física cotizo en el régimen obligatorio desde **19/02/1988** hasta **24/02/2000** (585 Semanas cotizadas) y actualmente trabaja de manera independiente, se dedica a la agricultura, es pequeño propietario y tributa en el SAT como persona física con actividades agrícolas, con ingresos menores a 40 UMAS al año.

Actualmente desea recuperar sus derechos para el trámite de una pensión y desea saber lo siguiente:

PREGUNTAS

1. **¿Cuáles son las alternativas que tiene esta persona para recuperar sus semanas cotizadas en IMSS?**
2. **¿Que modalidades de aseguramiento tiene como alternativa en las cuáles le reconozcan su antigüedad para efectos de seguridad social?**

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

Ley del Seguro Social vigente a partir del 1 de julio de 1997

Artículo 150. Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio conservarán los derechos que tuvieran adquiridos a pensiones en el seguro de invalidez y vida por un período igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja.

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

Artículo 151. Al asegurado que haya dejado de estar sujeto al régimen obligatorio y reingrese a éste, se le reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores, en la forma siguiente:

- I. Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de tres años, se le reconocerán, al momento de la reinscripción, todas sus cotizaciones;

II. Si la interrupción excediera de tres años, pero no de seis, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando, a partir de su reingreso, haya cubierto un mínimo de veintiséis semanas de nuevas cotizaciones;

III. Si el reingreso ocurre después de seis años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir cincuenta y dos semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento, y

IV. En los casos de pensionados por invalidez que reingresen al régimen obligatorio, cotizarán en todos los seguros, con excepción del de invalidez y vida.

En los casos de las fracciones II y III, si el reingreso del asegurado ocurriera antes de expirar el período de conservación de derechos establecido en el artículo anterior, se le reconocerán de inmediato todas sus cotizaciones anteriores.

Ley 1973 aplicable al caso planteado

Artículo 182. Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen del seguro obligatorio conservarán los derechos que tuvieren adquiridos a pensiones en los seguros de Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, por un periodo igual a la cuarta parte de tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contando a partir de la fecha de su baja.

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

Artículo 183. Al asegurado que haya dejado de estar sujeto al régimen del Seguro Social y reingrese a éste, se le reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores, en la forma siguiente:

I. Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de tres años, se le reconocerá todas sus cotizaciones;

II. Si la interrupción excediera de tres años, pero no de seis, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando, a partir de su reingreso, haya cubierto un mínimo de veintiséis semanas de nuevas cotizaciones;

III. Si el reingreso ocurre después de seis años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir cincuenta y dos semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento;

Artículo 138. Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de Vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de **quinientas cotizaciones semanales**.

Artículo 143. Para los efectos de esta Ley, existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad.

Artículo 145. Para gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado:

I. Tenga reconocido en el Instituto un mínimo de **quinientas cotizaciones semanales**;

II. Haya cumplido 60 años de edad; y

III. Quede privado de trabajo remunerado

RESPUESTA (S)

En respuesta a la pregunta no. 1 la persona dejo de pertenecer al régimen obligatorio desde el año 2000, por lo tanto, ya termino el plazo de conservación de derechos que marca la Ley y ***su única alternativa es trabajar para un patrón y cotizar al menos 52 semanas para recuperar las cotizaciones semanales acumuladas anteriormente.*** Cubierto el requisito podrá, una vez reunidos los demás en cuanto a la edad, solicitar su pensión por cesantía.

En respuesta a la pregunta no. 2 es en la modalidad de ***aseguramiento del Régimen Obligatorio para los trabajadores sujetos a una relación laboral,*** en la cuál la persona cotizo y acumulo 585 semanas y con las cuáles cubre el requisito en tiempo que marca la Ley de 1973 para el otorgamiento de una pensión.

CONCLUSION:

Se concluye al analizar el planteamiento que la persona cotizo en el régimen obligatorio solamente y acumulo las semanas necesarias para el trámite de su pensión, pero debido a que dejo de cotizar desde el año 2000, debe reingresar al régimen obligatorio para que le sean reconocidas dichas semanas, tal como lo establece la Ley.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez



COMISION REGIONAL CENTRO OCCIDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL PERIODO 2020-2021.

CASO 23

Planteado por: Colegio de Contadores públicos de Salamanca, AC.

Tema: Obligaciones de las empresas prestadoras de servicios especializados

PLANTEAMIENTO

Una persona moral recibe registro de la STPS que contiene las siguientes actividades y obras especialidades, bajo los siguientes números de folio

1. Diseño, implementación, instalación suministro, distribución mantenimiento, configuración y reparación de equipos eléctricos, electrónicos de cómputo y de video vigilancia, redes de datos alámbricos e inalámbricos, equipo de automatización, alarmas, aires acondicionados, sistemas de respaldo de energía.
2. Diseño, implementación, configuración y desarrollo de equipos eléctricos, electrónicos, de comunicación y de seguridad informática.

PREGUNTAS

1. La persona moral pregunta: ya que se obtuvo el registro en la STPS **¿Cuáles son las obligaciones que tiene que cumplir ante las diferentes autoridades y en que tiempos?**

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL CASO

Ley Federal del Trabajo

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.

Artículo 15.- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, **deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.** Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

El registro a que hace mención este artículo **deberá ser renovado cada tres años.**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro

dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.

Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo.

Ley del Seguro Social

Artículo 15 A. La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; Registro Federal de Contribuyentes, domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal, correo

electrónico y teléfono de contacto.

II. De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y Registro Federal de Contribuyentes del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos.

Ley de Infonavit

Artículo 29 Bis.- Las personas físicas o morales que se encuentren registradas en términos del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, deberán proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

a) Datos Generales;

b) Contratos de servicio;

c) Los Montos de las Aportaciones y Amortizaciones;

d) Información de los trabajadores;

e) Determinación del salario base de aportación, y

f) Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los requisitos antes señalados y las fechas de presentación ante el Instituto deberán cumplirse conforme a los procedimientos que el Instituto publique a través de medios electrónicos.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con una empresa que incumpla las obligaciones contenidas en la presente Ley, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.

El Instituto informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del incumplimiento a los requisitos indicados en el presente artículo para los efectos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo.

Código Fiscal de la Federación

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

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

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

II. Cuando los trabajadores que provea o ponga a disposición el contratista abarquen las actividades preponderantes del contratante.

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

Artículo 26.- Son responsables solidarios con los contribuyentes:

I.....

XVI. Las personas morales o personas físicas, que reciban servicios o contraten obras a que se refiere el artículo 15-D del presente Código, por las contribuciones que se hubieran causado a

cargo de los trabajadores con los que se preste el servicio.

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

.....

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

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

Ley de Impuesto al Valor Agregado

Artículo 5o.- Para que sea acreditable el impuesto al valor agregado deberán reunirse los siguientes requisitos:

II. Que el impuesto al valor agregado haya sido trasladado expresamente al contribuyente y que conste por separado en los comprobantes fiscales a que se refiere la fracción III del artículo 32 de esta Ley;

Adicionalmente a lo señalado en el párrafo anterior, cuando se trate de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del Código Fiscal de la Federación, cuando se efectúe el pago de la contraprestación por el servicio recibido, el contratante deberá verificar que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, deberá obtener del contratista copia de la declaración del impuesto al valor agregado y del acuse de recibo del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del impuesto al valor agregado que le fue trasladado. A su vez, el contratista estará obligado a proporcionar al contratante copia de la documentación mencionada, la cual deberá entregarse a más tardar el último día del mes siguiente a aquél en el que el contratante haya efectuado el pago de la contraprestación por el servicio recibido y el impuesto al valor agregado que se le haya trasladado. El contratante, en caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción en el plazo señalado, deberá presentar declaración complementaria en la cual disminuya los montos que hubiera acreditado por dicho concepto.

Ley de Impuesto sobre la Renta

Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

Cumplir con las obligaciones establecidas en esta Ley y las demás disposiciones fiscales en materia de retención y entero de impuestos a cargo de terceros o que, en su caso, se recabe de éstos copia de los documentos en que conste el pago de dichos impuestos. Tratándose de pagos al extranjero, éstos

sólo se podrán deducir siempre que el contribuyente proporcione la información a que esté obligado en los términos del artículo 76 de esta Ley.

....

Tratándose de la prestación de servicios especializados o de la ejecución de obras especializadas a que se refiere el artículo 15-D, tercer párrafo del Código Fiscal de la Federación, **el contratante deberá verificar cuando se efectúe el pago de la contraprestación por el servicio recibido, que el contratista cuente con el registro a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores con los que le hayan proporcionado el servicio o ejecutado la obra correspondiente, del recibo de pago expedido por institución bancaria por la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores, del pago de las cuotas obrero patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como del pago de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. El contratista estará obligado a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo.**

Ley Federal para la prevención e identificación de operaciones con recursos de procedencia ilícita

Artículo 17. Para efectos de esta Ley se entenderán Actividades Vulnerables y, por tanto, objeto de identificación en términos del artículo siguiente, las que a continuación se enlistan;

XI. La prestación de servicios profesionales, de manera independiente, sin que medie relación laboral con el cliente respectivo, en aquellos casos en los que se prepare para un cliente o se lleven a cabo en nombre y representación del cliente cualquiera de las siguientes operaciones:

a) La compraventa de bienes inmuebles o la cesión de derechos sobre estos;

b) La administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo de sus clientes;

c) El manejo de cuentas bancarias, de ahorro o de valores;

d) La organización de aportaciones de capital o cualquier otro tipo de recursos para la constitución, operación y administración de sociedades mercantiles, o

e) La constitución, escisión, fusión, operación y administración de personas morales o vehículos corporativos, incluido el fideicomiso y la compra o venta de entidades mercantiles.

Serán objeto de Aviso ante la Secretaría cuando el prestador de dichos servicios lleve a cabo, en nombre y representación de un cliente, alguna operación financiera que esté relacionada con las operaciones señaladas en los incisos de esta fracción, con respeto al secreto profesional y garantía de defensa en términos de esta Ley;

Artículo 18. Quienes realicen las Actividades Vulnerables a que se refiere el artículo anterior tendrán las obligaciones siguientes:

I. Identificar a los clientes y usuarios con quienes realicen las propias Actividades sujetas a supervisión y verificar su identidad basándose en credenciales o documentación oficial, así como recabar copia de la documentación;

II. Para los casos en que se establezca una relación de negocios, se solicitará al cliente o usuario la información sobre su actividad u ocupación, basándose entre otros, en los avisos de inscripción y actualización de actividades presentados para efectos del Registro Federal de Contribuyentes;

III. Solicitar al cliente o usuario que participe en Actividades Vulnerables información acerca de si tiene conocimiento de la existencia del dueño beneficiario y, en su caso, exhiban documentación oficial que permita identificarlo, si ésta obrare en su poder; en caso contrario, declarará que no cuenta con ella;

IV. Custodiar, proteger, resguardar y evitar la destrucción u ocultamiento de la información y documentación que sirva de soporte a la Actividad Vulnerable, así como la que identifique a sus clientes o usuarios.

La información y documentación a que se refiere el párrafo anterior deberá conservarse de manera física o electrónica, por un plazo de cinco años contado a partir de la fecha de la realización de la operación vulnerable, salvo que las leyes de la materia de las entidades federativas establezcan un plazo diferente.

Adicionalmente, en noviembre de 2016, la unidad de inteligencia financiera (IUF) en un comunicado menciona que los esquemas de subcontratación que encuadren en el artículo 15_A de la Ley Federal del trabajo son actividad vulnerable pues, a través de ellos se lleva en nombre y representación la administración y manejo de sus recursos.

El 8 de junio de 2020 en el portal de prevención de lavado de dinero se emite comunicado de la UIF donde se recuerda a todos aquellos que presten servicios de subcontratación(outsourcing) que al actualizarse el supuesto previsto en el inciso b del artículo 17-XI, deben cumplir con la obligación de presentar en tiempo y forma los avisos correspondientes de conformidad con lo señalado en los comunicados del 21 de octubre de 2016 y 30 de enero de 2017.

RESOLUCIÓN que modifica la diversa por la que se expiden los formatos oficiales de los avisos e informes que deben presentar quienes realicen actividades vulnerables publicada el 24/05/2021

ARTÍCULO ÚNICO. - Se MODIFICA el Anexo 11 de la Resolución por la que se expiden los formatos oficiales de los avisos e informes que deben presentar quienes realicen actividades vulnerables, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de agosto de 2013 y modificado el 24 de julio de 2014, para quedar como sigue:

A continuación, se muestra el apartado denominado **ACTIVOS OUTSOURCING**

3.7.1.2.3.1.2.5	Número exterior	<numero_exterior>	Obligatorio	Alfanumérico
3.7.1.2.3.1.2.6	Número interior	<numero_interior>	Opcional	Alfanumérico
3.7.1.2.3.1.2.7	Código Postal	<codigo_postal>	Obligatorio	Alfanumérico
3.7.1.2.3.1.2.8	Folio real del inmueble o antecedentes registrales	<folio_real>	Obligatorio	Alfanumérico
3.7.1.2.3.1.3	Activos Outsourcing	<activo_outsourcing>	Obligatorio	Etiqueta
3.7.1.2.3.1.3.1	Área de Prestación del Servicio	<area_servicio>	Obligatorio	Etiqueta
3.7.1.2.3.1.3.1.1	Clave del Área de Prestación del Servicio	<dpto_area_servicio>	Obligatorio	Número
3.7.1.2.3.1.3.1.2	Descripción cuando se elija la opción "Otro"	<descripcion_otro_area_servicio>	Obligatorio	Alfanumérico
3.7.1.2.3.1.3.2	Tipo de Activo Administrado	<activo_administrado>	Obligatorio	Etiqueta
3.7.1.2.3.1.3.2.1	Clave del Activo Administrado	<tipo_activo_administrado>	Obligatorio	Número
3.7.1.2.3.1.3.2.2	Descripción cuando se elija la opción "Otro"	<descripcion_otro_activo_administrado>	Obligatorio	Alfanumérico

3.7.1.2.3.1.3.2.2	Descripción cuando se elija la opción "Otro"	<descripcion_otro_activo_administrado>	Obligatorio	Alfanumérico
-------------------	--	--	-------------	--------------

s://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5619125&fecha=24/05/2021&print=true

2021

DOF - Diario Oficial de la Federación

3.7.1.2.3.1.3.3	Cantidad de empleados utilizados en el servicio prestado	<numero_empleados>	Obligatorio	Número
3.7.1.2.3.1.4	Otros Activos	<activo_otros>	Obligatorio	Etiqueta
3.7.1.2.3.1.4.1	Descripción del Activo Administrado	<descripcion_activo_administrado>	Obligatorio	Alfanumérico
3.7.1.2.3.2	Número de operaciones financieras que se están reportando.	<numero_operaciones>	Obligatorio	Número
3.7.1.2.4	Constitución de personas morales (incluidas las sociedades mercantiles)	<constitucion_sociedades_mercantiles>	Obligatorio	Etiqueta

RESPUESTA (S)

Analizadas las diversas disposiciones que regulan la prestación de servicios especializados y como respuesta a la pregunta no. 1 a continuación se presentan las obligaciones de las empresas prestadoras de servicios especializados y en correspondencia las obligaciones del contratante o beneficiario del servicio.

Obligaciones del prestador de servicio especializado

- ✓ Contar con el registro a que se refiere el Artículo 15 de LFT (REPSE).
 - ✓ Presentar la información cuatrimestral sobre los datos de las partes del contrato y del contrato en el aplicativo del IMSS.
 - ✓ Presentar información cuatrimestral sobre los datos de las partes del contrato y del contrato de servicios especializados en el aplicativo de INFONAVIT
 - ✓ Entregar al contratante copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores con los que se proporcionó el servicio especializado.
 - ✓ Entregar al contratante copia del recibo de pago expedido por la institución bancaria por la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuados a dichos trabajadores.
 - ✓ Entregar al contratante copia del pago de cuotas obrero- patronales del IMSS.
 - ✓ Entregar al contratante copia del pago de aportaciones al INFONAVIT.
-
- ✓ Entregar al contratante copia de la declaración del impuesto al valor agregado y del acuse del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del impuesto al valor agregado que le fue trasladado, a más tardar el último día del mes siguiente a aquél en el que haya efectuado el pago de la contraprestación por el servicio recibido y el impuesto al valor agregado que se le haya trasladado.
-
- ✓ Respecto a las obligaciones en cuanto a Ley antilavado se resumen en: **a)** Presentar los avisos de operaciones vulnerables Alta por Actividad Vulnerable en la plataforma <https://sppld.sat.gob.mx/pld/index.html> **b)** Integración de Expediente y actualización una vez al año. (Art. 12 RCG, Art. 21 RCG) **c)** Custodiar la información y documentación que sirva de soporte a la Actividad Vulnerable, así como la que identifique a sus clientes o usuarios por un periodo no menos de 5 años. (Art. 18 LFPIORPI) **d)** Permitir las visitas de verificación. (Art. 18 LFPIORPI) **e)** Presentar avisos ante la secretaria de hacienda en tiempo y forma.

Obligaciones del contratante

- Verificar que el contratista cuente con el registro a que se refiere el Artículo 15 de LFT (REPSE).
- Obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores con los que se proporcionó el servicio especializado.
- Obtener copia del recibo de pago expedido por la institución bancaria por la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuados a dichos trabajadores.
- Obtener copia del pago de cuotas obrero-patronales del IMSS.
- Obtener copia del pago de aportaciones al INFONAVIT.
- Obtener del contratista copia de la declaración del impuesto al valor agregado y del acuse del pago correspondiente al periodo en que el contratante efectuó el pago de la contraprestación y del impuesto al valor agregado que le fue trasladado, a más tardar el último día del mes siguiente a aquél en el que el contratante haya efectuado el pago de la contraprestación por el servicio recibido y el impuesto al valor agregado que se le haya trasladado el contratante, en caso de que no recabe la documentación a que se refiere esta fracción en el plazo señalado, deberá presentar declaración complementaria en la cual disminuya los montos que hubiera acreditado por dicho concepto.

CONCLUSION:

Se concluye que las autoridades han establecido innumerables obligaciones de cumplir ante diferentes autoridades para las empresas prestadoras de servicios especializados, lo cual representa una carga administrativa difícil de cumplir para cualquier empresa y con mayor razón para las pequeñas y medianas. Vale la pena reflexionar si la intención es regularizar su funcionamiento o reducir en incluso extinguir el número de empresas que prestan el servicio especializado.

Advertencia: las opiniones aquí planteadas son atendiendo a la pregunta que se ha emitido, sin considerar mayores supuestos ya que tratándose de la aplicación de Ley y sus Reglamentos, en todo tiempo debe atender a la situación real, concreta y completa.

COMISION DE ORIENTACIÓN Y CONSULTA

CPC Ma. Luisa López Almaguer

CPC y MF Laura Patricia Bueno Macías

CPC Auxilio Pineda López

CPC y LD José Sergio Ledezma Martínez