



# UNIVERSIDAD VERACRUZANA

---

Facultad de Contaduría y Administración  
Maestría en Auditoría

Guía metodológica para la evaluación del  
cumplimiento de las obligaciones  
patronales en materia de seguridad  
social.

## PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Para obtener el grado de:

**Maestro en Auditoría**

Presenta:

**L.C. Araceli Gervacio Cortez**

Director:

**Dr. Mauricio Pavón Pavón**

Xalapa-Enríquez, Veracruz    Noviembre 2019



## Agradecimientos

*“A mi madre **Margarita**, que siempre me inspiras, con tu ejemplo y dedicación, me motivas a buscar siempre lo mejor, Te amo”.*

*“A mis hermanas, **Verónica, Norma y Gabriela** porque, aunque no seamos las más unidas, las adoro, cada una de ustedes es una fuente de motivación para mí”*

*A mis sobrinos:*

*“**Karla** siempre te digo que soy tu madre, aunque en realidad no lo sea, te amo como si fueras mi hija”.*

*“**Luis** mi niño eres tan lindo aun con todo lo que has vivido a tu corta edad, se fuerte y siempre mira hacia adelante, que es ahí donde perteneces”.*

*“**María** la flaquita cada que te veo te abrazo, aunque no te guste, pronto serás una señorita, me tienes siempre”.*

*A mis Amigas:*

*“**Karla** eres una increíble persona, te admiro tanto mi pequeña, sabes lo mucho que te quiero y respeto, cuentas conmigo siempre, no importa que, yo estoy para ti pase lo que pase”.*

*“**Marilu** tantas cosas hemos vivido, has sido mi soporte, en las buenas y en las malas, te quiero mucho mucho, estoy para ti siempre que me necesites”.*

*“**Flor** eres una persona genial, llegaste a mi vida para hacerme más feliz, más liviana, más tranquila, gracias infinitas por tu forma de hacerme ver la vida, te quiero montones.”*

*“**Gemma**, amigocha te adoro de verdad, desde que nos conocemos admiro tu empatía con los que te rodean, agradezco tu amistad y tu ternura.”*

*“A **Tomas**, en estos años de conocerte, soy más fuerte y decidida, sé que algo tienes que ver”.*

*“Al **Dr. Mauricio Pavón Pavón**, por su dirección en el proyecto de intervención, su guía fue muy importante para mí”.*

## ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>CAPÍTULO 1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del Problema.....	8
1.2 Objetivos .....	9
1.3 Justificación .....	10
1.4 Hipótesis.....	10
1.5 Delimitaciones de estudio .....	12
<b>CAPÍTULO 2. OBLIGACIONES LABORALES EN MÉXICO .....</b>	<b>14</b>
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	15
2.2 Ley Federal del Trabajo.....	18
2.2.1 Relaciones Individuales y condiciones de Trabajo.....	21
2.2.2 Derechos y Obligaciones: Patrones y trabajadores.....	29
2.2.3 Relaciones colectivas de trabajo.....	32
2.2.4 Riesgos de trabajo.....	37
2.2.5 Responsabilidades y sanciones.....	39
<b>CAPÍTULO 3. CONTEXTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO .....</b>	<b>42</b>
3.1 Ley del Seguro Social y su Reglamento .....	43
3.1.1 Antecedentes y Generalidades.....	43
3.1.2 Régimen Obligatorio.....	46
3.1.3 Bases de Cotización.....	50
3.1.4 Seguro de Riesgos de Trabajo .....	55
3.1.5 Seguro de enfermedades y maternidad.....	59
3.1.6 Seguro de invalidez y vida .....	63
3.1.7 Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez .....	64
3.1.8 Seguro de guarderías y prestaciones sociales.....	65
3.1.9 Régimen financiero de cada Seguro (Resumen) .....	66
3.2 Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o tiempo determinado .....	69
3.3 Marco Tributario de la Seguridad Social .....	70
3.4 Ley del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.....	75
3.5 Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro .....	79
<b>CAPÍTULO 4. DISEÑO METODOLÓGICO .....</b>	<b>84</b>
4.1 Enfoque de investigación (paradigma).....	85

4.2	Tipo y alcance o nivel de profundidad de la investigación.....	85
4.3	Población, muestra y método de muestreo.....	85
4.4	Diseño de intervención .....	88
4.5	Fuentes y Técnicas para la recolección de datos .....	88
<b>CAPÍTULO 5. GUÍA METODOLÓGICA .....</b>		<b>96</b>
5.1	Generalidades .....	97
5.2	Ámbito de aplicación.....	97
5.3	Objetivo .....	98
5.4	Resumen de procesos - actividades .....	99
5.5	Detalle de procesos y actividades.....	106
5.5.1	Control interno .....	106
5.5.2	Análisis marco legal.....	106
5.5.3	Aspectos laborales .....	108
5.5.4	Acreditación y clasificación ante instancias reguladoras.....	117
5.5.5	Cálculo y presentación de Salarios Base de Cotización .....	135
5.5.6	Procesamiento de la Nómina.....	155
5.5.7	Cálculo y entero de cuotas obrero patronales.....	160
5.5.8	Obligación a dictaminarse.....	165
5.5.9	Entidades de la industria de la construcción .....	171
5.5.10	No aseguramiento .....	175
5.5.11	Termino de aseguramiento .....	181
	Conclusiones.....	190
	Anexos .....	<b>193</b>
	Anexo I.....	194
	Anexo II.....	196
	Glosario de términos.....	<b>198</b>
	Fuentes de Información .....	<b>200</b>

### INDICE DE GRAFICAS

Grafica 4.1 Seguridad Social	Grafica 4.2 Marco jurídico de la seguridad Social ...	90
Grafica 4.3 Prestaciones mínimas de Ley.	Grafica 4.4 Jornadas de trabajo...	91
Grafica 4.5 Cumplimiento de jornadas sanciones .....	Grafica 4.6 Responsabilidades y .....	91
Grafica 4.7 Acreditaciones	Grafica 4.8 Riesgo de trabajo .	92

Grafica 4.9 Tipos de salarios	92	Grafica 4.10 Integración de salarios	
Grafica 4.11 Movimientos Afiliatorios		Grafica 4.12 Finiquito y liquidación..	93
Grafica 4.13 Sanción por evasión	93	Grafica 4.14 Dictaminación	
Grafica 4.15 Implicaciones del Outsourcing		Grafica 4.16 Utilidad de una guía..	94

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1.1 Operacionalización de las Variables .....	11
Tabla 2.1 Antigüedad y vacaciones .....	25
Tabla 2.2 Responsabilidades y sanciones .....	40
Tabla 3.1 Trabajadores con semana reducida .....	53
Tabla 3.2 Formula cálculo de la Prima de Riesgo de Trabajo .....	58
Tabla 3.3 Cuota Social.....	65
Tabla 3.4 Resumen de financiamiento de seguros .....	67
Tabla 3.5 Histórico Unidad de Medida y Actualización (UMA).....	67
Tabla 3.6 Conceptos deducibles para ISR en base a la Unidad de Medida y Actualización (UMA) .....	68
Tabla 4.1 Desglose de Contribuyentes por régimen fiscal en el municipio de Xalapa Veracruz. ....	86
Tabla 5.1 Pagos por terminación de la relación laboral.....	115
Tabla 5.2 Límites de Salario: Prima de Antigüedad .....	116
Tabla 5.3 Tratamiento para el Impuesto Sobre la Renta de la indemnización o finiquito	116
Tabla 5.4 Documentos a entregar para tramite de alta patronal.....	120
Tabla 5.5 Modalidades de Alta Patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social...	121
Tabla 5.6 Documentos que respaldan el Alta Patronal .....	122
Tabla 5.7 Registro Patronal Único (RPU) .....	123
Tabla 5.8 Número Patronal de Identificación Electrónica y Certificado Digital.....	124
Tabla 5.9 Número Patronal de Identificación Electrónica de la Matriz.....	124
Tabla 5.10 Aviso de Modificación al Registro Patronal.....	126
Tabla 5.11 Documentos del Aviso de Modificación al Registro Patronal .....	127
Tabla 5.12 Documentos de la Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo .....	129
Tabla 5.13 Documentos Aviso accidente de trabajo – enfermedad de trabajo. ....	130
Tabla 5.14 Movimientos clasificatorios.....	131
Tabla 5.15 Documentos de los movimientos clasificatorios .....	132

Tabla 5.16 Avisos de Huelga .....	133
Tabla 5.17 Documentos de los Avisos de Huelga.....	133
Tabla 5.18 Resumen de Percepciones y Remuneraciones.....	136
Tabla 5.19 Tope de inscripción SBC.....	136
Tabla 5.20 Determinación del factor de integración .....	137
Tabla 5.21 Calculo prima dominical .....	138
Tabla 5.22 Histórico de importes topes; Despensa .....	139
Tabla 5.23 Histórico de importes Alimentación y habitación .....	140
Tabla 5.24 Porcentajes de alimentación y habitación .....	141
Tabla 5.25 Ejemplo computación de horas extra .....	145
Tabla 5.26 Determinación de forma de pago .....	145
Tabla 5.27 Plazos por considerar en el reparto de utilidades a los trabajadores.....	147
Tabla 5.28 Periodo de entrega del reparto de utilidades a los trabajadores.....	147
Tabla 5.29 Bases para la distribución de las utilidades a los trabajadores.....	148
Tabla 5.30 Modificación al salario mixto .....	152
Tabla 5.31 Movimientos afiliatorios.....	153
Tabla 5.32 Información de avisos afiliatorios .....	154
Tabla 5.33 Información para corrección.....	155
Tabla 5.34 Tratamiento de las ausencias .....	161
Tabla 5.35 Plazos para cumplir obligación de dictaminarse para efectos del Seguro Social	167
Tabla 5.36 Plazos para cumplir obligación de dictaminarse para efectos del INFONAVIT	169
Tabla 5.37 Información de Baja .....	181
Tabla 5.38 Porcentaje de pensión .....	183
Tabla 5.39 Pensión por régimen 1973 .....	184
Tabla 5.40 Régimen de cuentas individuales 1997.....	186
Tabla 5.41 Pensión por Régimen de 1997.....	186
Tabla 5.42 Pensión por viudez Invalidez y Vida (IM).....	187
Tabla 5.43 Pensión por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez .....	188
Tabla 5.44 Retiro Anticipado.....	<b>188</b>





## **RESUMEN**

El presente proyecto de intervención analiza las obligaciones laborales en México contenidas en la Ley Federal del Trabajo, se respalda en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; donde surge el derecho de toda persona a contar con un trabajo digno y útil, y bajo el principio de justicia social nace la seguridad social, seguido de lo señalado en la Ley del Seguro Social, reglamentos y otros ordenamientos.

Finalmente, después de contextualizar el tema referido, se propone una Guía Metodológica que enmarca el conjunto de procesos-actividades que el patrón debe considerar para evaluar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social y su correlación con obligaciones laborales y fiscales.

## **INTRODUCCIÓN**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su artículo 123, sienta las bases de la Seguridad Social en México, estableciendo lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la ley.”

Para ello en las siguientes fracciones menciona el sujeto responsable y los seguros que integran la seguridad social:

XIV. Los empresarios son 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 tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente...

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería...

Por la parte laboral, el 18 de agosto de 1931 nace la primera Ley Federal del Trabajo, siendo este el ordenamiento que tiene por objetivo lograr el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como promover el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Dicha Ley sufrió una reforma, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 04 de junio del 2019.

Para el año 1943 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social, la cual ha sufrido diversas reformas, entre las que destaca la publicada el 04 de junio de 2019, al igual que la Ley Federal del Trabajo. En dicho ordenamiento se menciona que la institución del gobierno federal, autónoma y tripartita (Estado, Patrones y Trabajadores), denominada Instituto Mexicano del Seguro Social, fue creada para brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto tanto asegurados como derechohabientes, dicha institución inicia sus operaciones el 1 de enero de 1944 proporcionando a los afiliados al seguro social un Número de Seguridad Social (NSS).

El Instituto Mexicano del Seguro Social además otorga los servicios médicos a los derechohabientes y al propio asegurado, es la institución encargada de recaudar los recursos correspondientes a las cuotas obrero patronales que declaren los patrones.

Por lo anterior, la Seguridad Social en México es un derecho para todas y cada una de las personas físicas que son contratadas para prestar sus servicios en algún negocio, por su parte el patrón tiene la obligación en base a la normatividad aplicable, de inscribir en el régimen obligatorio ante el Instituto Mexicano del Seguro Social a sus trabajadores desde el momento en el que éstos le presten sus servicios, con la finalidad de que, tanto los trabajadores como su familia pueda recibir atención médica en caso de algún accidente de trabajo, enfermedad, maternidad, así como a disfrutar de una pensión en caso de invalidez, vejez o la muerte.

Todo esto establece la obligatoriedad del patrón de respetar tanto lo establecido en la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, así como en las Leyes referentes a la Vivienda de los Trabajadores, Sistemas de Ahorro para el Retiro, y los efectos que trae consigo la seguridad social en el ámbito tributario, en lo que respecta al Código Fiscal de la Federación, la Ley del Impuesto Sobre la Renta, y la Ley del Impuesto al Valor Agregado.

Por lo anterior se propone el presente proyecto de intervención, para abordar dicha temática, desde la perspectiva de un estudiante de la Maestría en Auditoría, con el objetivo de proponer una guía metodológica que enmarque el conjunto de procesos-actividades que la autoridad le demanda obligatorios a los patrones en materia de seguridad social y con ello evaluar el cumplimiento de la normativa, así como la correlación que guarda la propia seguridad social, en el ámbito laboral y fiscal.

El presente proyecto consta de cinco capítulos: diseño de la investigación, obligaciones laborales en México, contexto de la seguridad social en México, marco metodológico de la investigación y guía metodológica.

En el primer capítulo se detalla el contexto en el que se observa la problemática que originó la intervención correspondiente, asimismo se describe el objetivo general y

los objetivos específicos, se enfatiza en la justificación de la investigación, y posteriormente se establece la hipótesis, y por último se hace mención de las delimitaciones del estudio.

En el segundo capítulo se analizan las bases constitucionales que enmarcan la vida económica, social y política en México, por consiguiente se describen las obligaciones laborales vigentes en México que se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en términos generales, se desglosan tanto obligaciones de los trabajadores como de los patrones, que deberán observar en el ejercicio de sus atribuciones al ser partes integrantes de una relación laboral, las cuales se formalizan a través de un Contrato de Trabajo. Por consiguiente, se detallan las condiciones de trabajo, riesgos de trabajo, responsabilidades y sanciones

En el tercer capítulo se desarrolla el contexto en el que se desenvuelve la seguridad social en México, misma que sienta sus bases en la Ley del Seguro Social y su Reglamento en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, estableciendo las generalidades de creación de la empresa, así como los regímenes y seguros que integran la seguridad social, posteriormente se analiza del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o tiempo determinado. Finalmente, se analiza el Marco tributario de la Seguridad Social, así como el Ley del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

En el cuarto capítulo se aborda la metodología que fue utilizada en el desarrollo del proyecto de intervención, detallando el enfoque de la investigación, el tipo y nivel de profundidad, la población de estudio, el diseño de la intervención, con el objetivo de mostrar las técnicas e instrumentos para la recolección de información utilizadas para lograr tanto el objetivo general como los objetivos específicos del presente proyecto.

En el quinto capítulo se detalla la guía metodológica, en la que se describen generalidades, alcance y objetivo de la misma, así como la serie de procesos-actividades que deberá llevar a cabo el patrón o sujeto obligado para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa, como lo es la observancia de las

obligaciones legales y laborales de la entidad, acreditaciones y clasificación ante instancias reguladoras, procesamiento de la nómina, determinación y entero de las cuotas obrero patronales ante IMSS e INFONAVIT, y cuestiones referentes a empresas que se dediquen a la construcción, entre otros.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas, anexos y glosario de términos utilizados a lo largo del proyecto.



## **CAPÍTULO 1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

## **Capítulo 1. Diseño de la Investigación**

En este capítulo se detalla el contexto en el que se observa la problemática que originó la intervención correspondiente, se establece la pregunta y subpreguntas de investigación, por consiguiente, se describe el objetivo general y objetivos específicos, se enfatiza en la justificación de la investigación, y posteriormente se establece la hipótesis y por último se hace mención de las delimitaciones del estudio.

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Diversas investigaciones realizadas por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), referentes a errores o inconsistencias por parte de patrones en la integración de salarios base de cotización (SBC), incumplimiento en la presentación de modificaciones salariales, así como del panorama del outsourcing en México y sus implicaciones tributarias, señalan como atribución preponderante por parte de los patrones, el cálculo y entero las cuotas obrero patronales para dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad social.

En el entendido de que la seguridad social se traduce en la participación del Estado, Población y Empresas. Implica el derecho a la salud, asistencia médica, servicios sociales, derecho a la habitación, derecho pensionarse, a favor de personas vinculados a través de una relación laboral con un patrón. Representa la obligación del patrón de asegurar el acceso a la seguridad social a todos y cada uno sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El estado por su parte aportará la cuota correspondiente.

Sin embargo, el quehacer de los patrones para dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad social va mucho más allá del respectivo cálculo y entero de las cuotas obrero patronales, si bien es cierto, dicha actividad constituye la base para que el patrón acredite su obligación final ante la instancia reguladora, además por supuesto que tiene implicaciones en aspectos laborales e indudablemente guarda interrelación con obligaciones en materia fiscal. El patrón debe estar consciente de todas las atribuciones inherentes y con ello evitar el pago de multas



y accesorios, así como a no incurrir en sanciones y penas enmarcadas en materia de seguridad social y su correlación con las leyes tributarias.

**a) Pregunta de investigación**

*¿Qué conjunto de actividades debe llevar a cabo un patrón/empresa para dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad social?*

Y en base a la anterior pregunta, se derivan las siguientes subpreguntas:

1. ¿Cuál es el Marco Jurídico de la Seguridad Social?
2. ¿Cómo se integra la Seguridad Social en México?
3. ¿Cuáles son las obligaciones laborales y sanciones de patrones y trabajadores?
4. ¿Cuáles son las penas y sanciones a patrones por incumplimiento en materia de seguridad social?

## **1.2 Objetivos**

a) General

*Determinar el conjunto de actividades que debe llevar a cabo un patrón/empresa para dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad social con la finalidad de desarrollar una guía metodológica.*

b) Específicos

- Analizar las bases constituciones y jurídicas de la seguridad social en México.
- Identificar la integración de la Seguridad Social.
- Identificar y analizar el régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los seguros que lo integran.
- Identificar y analizar las obligaciones y sanciones tanto de patrones, como de trabajadores.
- Identificar las penas y sanciones a patrones por incumplimiento en materia de seguridad social.

### **1.3 Justificación**

Para que las empresas den cumplimiento a las obligaciones en materia de seguridad social es indispensable que conozca las implicaciones en materia laboral, así como las respectivas sanciones a las que se hará acreedor en caso de incurrir en faltas a la norma, por otro lado, es necesario que identifique la interrelación que guarden ciertas prácticas en materia fiscal, debido a que el impacto del incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social trasciende en el aspecto social, limitando el acceso a los servicios de salud de asegurados y derechohabientes, en el ámbito económico reduce la recaudación que el país logre por los ingresos obtenidos de dicho concepto, impacta al importe de las pensiones y de las cuentas individuales de los trabajadores, pues se ven directamente reducidas en los casos en los que el trabajador durante su vida laboral hubiera cotizado con un salario inferior al que les correspondía.

Que las empresas tenga a la mano una herramienta de apoyo para evaluar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social, le permitirá identificar de forma preventiva, es decir, dentro de la operación misma, así como de forma correctiva, es decir, posterior a la consecución de las actividades, si está llevando a cabo todas y cada una de las actividades que le garantizan el cumplimiento de sus obligaciones, con el objetivo de evitar requerimientos por parte de la autoridad competente o en su caso que, por causa de omisión de funciones, las consecuencias se reflejen en multas, pago de accesorios, sanciones y penas en su contra.

### **1.4 Hipótesis**

***El incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social afecta exclusivamente los derechos de los trabajadores.***

- Variable independiente: Incumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social
- Variable dependiente: Derechos de los trabajadores.

## Operacionalización de las variables:

Variable	Dimensión	Indicador
Incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social	• Obligaciones ante Instancias reguladoras.	▪ Alta patronal ante IMSS.
		▪ Inscripción de trabajadores ante IMSS.
	• Obligaciones de empresas dedicadas a la construcción.	▪ Contratos: Contratistas y Subcontratistas.
		▪ Registros de obra.
		▪ Fases e incidencias de obra.
	• Clasificación en el SRT.	▪ Determinación de la Clase.
		▪ Determinación de la siniestralidad.
		▪ Determinación de la prima de riesgo.
	• Movimientos afiliatorios	▪ Altas
		▪ Bajas
		▪ Modificaciones salariales
	• Salarios base de cotización	▪ Topes salariales
		▪ Salarios fijos
		▪ Salarios variables
▪ Salarios mixtos		
• Cálculo y entero de cuotas obrero patronales	▪ Cálculos de acuerdo a porcentajes.	
	▪ Entero integro de cuotas.	
Derechos de los trabajadores	• Formalización del trabajo.	▪ Contrato individual o colectivo de trabajo.
	• Derecho a la seguridad social.	▪ Inscripción en el IMSS.
		▪ Retención de cuotas.
		▪ Atención médica.
	• Derecho a vivienda.	▪ Aportación al INFONAVIT
	• Prima de antigüedad	▪ Generación de antigüedad.
	• Indemnización	▪ Causas de despido.
• Finiquito	▪ Terminación de relación laboral.	
• Pensión	▪ Cuenta individual.	
	▪ Capital constitutivo.	

**Tabla 1.1 Operacionalización de las Variables**  
(Elaboración propia.)

## **1.5 Delimitaciones de estudio**

El presente proyecto se llevará a cabo en la ciudad de Xalapa Veracruz, sometiendo al análisis minucioso de la normatividad referente a la Legislación Laboral, y de Seguridad Social en México. Aplicando un cuestionario al total de contribuyentes inscritos en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) bajo el régimen general de personas morales, personas morales si fines de lucro, y personas físicas con actividades empresariales y profesionales con objeto de evaluar la viabilidad de la elaboración de la guía metodológica del tema en comento.



## **CAPÍTULO 2. OBLIGACIONES LABORALES EN MÉXICO**

## **Capítulo 2. Introducción**

En este capítulo se analizan las bases constitucionales que enmarcan la seguridad social en México. Por consiguiente, se describen las obligaciones laborales vigentes en México establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en términos generales, se desglosan tanto obligaciones de los trabajadores como de los patrones, que deberán observar en el ejercicio de sus atribuciones al ser partes integrantes de una relación individual o colectiva, se detallan las condiciones de trabajo, riesgos de trabajo, responsabilidades y sanciones.

### **2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) es la ley máxima que rige la vida económica, social y política en México, en su artículo 5° establece que ninguna persona podrá ser objeto de que se le impida dedicarse a cualquier profesión, industria, comercio o trabajo que le interese, siempre y cuando los mismos sean lícitos y este derecho solo podrá ser recriminado por autoridades judiciales debido a que estos representen daño a terceros u ofendan derechos de la sociedad.

Asimismo, establece también que nadie podrá ser obligado a prestar sus servicios sin recibir por ellos retribución y sin su respectivo consentimiento, salvo los casos en los que el trabajo sea impuesto como pena por autoridad judicial.

Además, menciona que el contrato de trabajo en sus respectivas cláusulas, sólo obligará a la prestación del servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin que este exceda de un año en perjuicio del trabajador, y de igual forma no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia o pérdida de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

Por consiguiente, en el Título Sexto denominado “Del Trabajo y de la Previsión Social”, artículo 123 establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo conforme a la ley”.

Normando que el Congreso de la Unión, tendrá la obligación de expedir leyes que regulen el trabajo en lo referente a los siguientes dos grandes apartados:

- A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.
- B.** Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

En lo que respecta al apartado **A**, en términos generales establece:

**Jornada:**

La jornada de trabajo durará máximo ocho horas, la jornada nocturna no excederá de siete horas, quedando prohibido todo trabajo después de las diez de la noche a los menores de dieciséis años. Los menores de catorce años no podrán prestar servicio, en consecuencia, los jóvenes de quince años podrán laborar una jornada máxima de seis horas. En los casos en que la jornada de trabajo sea aumentada, se pagará como salario por el tiempo de más laborado un 100%, y en ningún caso el tiempo extraordinario podrá ser mayor a tres horas diarias, y tres veces continuas, los menores de dieciséis años no podrán prestar sus servicios en horas extras.

**Descanso:**

El trabajador por cada seis días de trabajo tendrá derecho a un día de descanso.

**Salarios:**

Los salarios mínimos que disfrutarán los trabajadores podrán ser generales, o profesionales determinados en las ramas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Dicho salario mínimo en teoría deberá ser suficiente para satisfacer necesidades materiales, sociales, culturales y para proveer la educación a los hijos. Además, el salario mínimo ***no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.***



Por consiguiente, no se podrá hacer ningún tipo de aumento o disminución en la cuantía del salario por cuestiones del sexo o nacionalidad del trabajador.

Finalmente, el salario mínimo queda exento de embargo, compensación o descuento.

#### **Derechos del trabajador:**

- a) Las mujeres embarazadas no realizarán trabajos que pongan en peligro su gestación; asimismo gozarán de un descanso de seis semanas antes de la fecha programada para el parto y de otras seis semanas siguientes al parto, percibirán su salario íntegro y conservarán su empleo. En referencia al periodo de lactancia, tendrán derecho a dos descansos extraordinarios de media hora cada uno por día, para atender a sus hijos.
- b) El trabajador tendrá derecho a participar en las utilidades de la empresa, por lo que la empresa determinará el monto de las utilidades de acuerdo a la renta gravable determinada conforme a la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

#### **Responsabilidades de los empresarios:**

Las empresas o los patronos tendrán las obligaciones:

- a) Proporcionar a sus trabajadores adiestramiento y capacitación para el trabajo.
- b) Serán los responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades no profesionales del trabajador sufridas a consecuencia de sus labores, por ello deberán pagar la indemnización correspondiente.
- c) Observar preceptos de higiene y seguridad en el trabajo y a adoptar medidas para prevenir accidentes en el caso de que se usen máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.
- d) En los casos en los que el empresario se negara a someter sus diferencias con el trabajador al arbitraje o a aceptar el laudo expedido por el Tribunal, el contrato será dado por terminado y éste quedara obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

#### **Seguridad Social:**

En referencia a la Seguridad Social, esto está establecido en la fracción XXIX del citado artículo:

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá establecimientos seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

En definitiva, la seguridad social como tal, debe ser integral, con el objetivo de hacer un estado fuerte, que puede cubrir las contingencias de la población no derechohabiente y una institución firme y autosuficiente para con sus aportantes. Esto se logra con integridad administrativa; es decir, cada ámbito de competencia, este delimitado el circuito de alcance de una y otras instituciones, sin olvidar que, conforme a la propia LSS, las entidades federativas también pueden establecer su propia seguridad social, con lo cual habría concurrencia para cubrir la seguridad social y no solo la concurrencia para imponer contribuciones en forma indiscriminada.

## **2.2 Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo (LFT), es la máxima ley del derecho laboral en México, únicamente está por encima de ella la propia CPEUM, que como se mencionó con anterioridad enmarca el derecho al trabajo en su artículo 123.

Las normas del trabajo buscan como objetivo primordial lograr el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como promover el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Ahora bien, que se debe entender como trabajo digno o decente, la Ley en su artículo 2° lo define como:

Aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición

migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.....

En el artículo 5° se establecen las situaciones que no producirán efecto legal, ni impedirán el goce y ejercicio de derechos, entre las que destacan las siguientes:

- Jornada mayor o inhumana a la permitida en Ley.
- Salario inferior al mínimo.
- Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social.
- Registrar a un trabajador con un salario menor al que recibe.

Por otro lado, y en términos generales en su artículo 8° define el trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”. Por consiguiente, define la otra parte de una relación laboral que es el trabajador como: “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Para finalmente en su artículo 10° definir al patrón como: “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Por consiguiente, en el artículo 12 establece el término intermediario, definiéndolo como: “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”, término que resulta bastante interesante por la aplicación o ejercicio que se le ha dado en la actualidad.

Y en base a esta definición de igual forma establece aquellos que no son considerados como intermediarios, sino más bien como patrones, y estos serán aquellos que contraten fuerza laboral para desarrollar el trabajo utilizando los medios propios del empresario, y en caso que esto no se cumpliera, se considerarán como solidariamente responsables con los beneficiarios directos del trabajo

desarrollado por el trabajador, por todas y cada una de las obligaciones contraídas por la relación laboral.

En base a lo anterior menciona en su artículo 14 que:

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados:

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Asimismo, en el artículo 15 se menciona que en los casos en los que se lleven a cabo servicios u obras para otro patrón, la empresa beneficiaria será responsable solidaria de las obligaciones con los trabajadores, y por su parte los trabajadores tendrán derecho a condiciones de trabajo aptas y proporcionales a aquellos que realicen trabajos similares en la empresa beneficiaria.

Por consiguiente, es de suma importancia mencionar que el 30 de noviembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la primera reforma fundamental a la LFT, debido a que nace la figura del régimen de subcontratación, en su artículo 15-A, la define como:

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.

Asimismo, este tipo de contratación enmarca una serie de requisitos que deben cumplirse para el desarrollo del mismo, tales como:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

En caso de no respetarse lo establecido, el contratante será considerado como patrón para efectos de la Ley, y deberá cumplir con las obligaciones en materia de seguridad social

Por consiguiente, y teniendo en cuenta todo lo establecido con anterioridad, todo lo que conlleve la contratación de trabajadores a través de la subcontratación deberá quedar establecido de forma escrita a través de un documento llamado contrato.

Además, la empresa contratante tendrá específicamente la obligación de estar al tanto de que la empresa contratista cumpla con toda la normatividad en materia de seguridad, salud, medio ambiente en el trabajo de todos los empleados contratados a través de este esquema.

### **2.2.1 Relaciones Individuales y condiciones de Trabajo**

En términos del artículo 20 de la LFT, la relación de trabajo es: “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. Estas durarán:

- Obra determinada.
- Temporada.
- Tiempo determinado
- Tiempo indeterminado y en su caso, podrá ser:
  - a) Sujeto a prueba o a
  - b) Capacitación inicial

El periodo de prueba podrá exceder hasta 180 días en los casos que se trate de trabajadores que desempeñen trabajos de dirección y gerenciales dentro de la empresa. Asimismo, dentro de dicho periodo el trabajador tendrá derecho a salario, seguridad social y prestaciones al igual que en la capacitación inicial la cual será de 3 meses.

Por su parte el contrato individual de trabajo es: “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”.

Las condiciones de trabajo quedaran establecidas por escrito respetando principios de igualdad entre hombres y mujeres que desempeñen el mismo puesto, sin establecer diferencias por origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condiciones sociales o de salud, religión, opinión, preferencia sexual, embarazo y estado civil, precisamente en el contrato de trabajo, debiendo hacerse dos ejemplares, uno para el patrón y el otro para el trabajador. Dicho contrato deberá contener, de acuerdo al artículo 25:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado.
- IX. Otras condiciones de trabajo.
- X. La designación de beneficiarios pago de salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia. (Fracción adicionada el 01-05-2019)

Es importante mencionar que en los casos en los que trabajadores mexicanos presten sus servicios en el extranjero, y siempre que el contrato de trabajo lo hayan

firmado en territorio nacional, quedará a lo establecido en esta LFT, y además de lo anterior se observara lo siguiente:

- Entre las condiciones de trabajo se deberán especificar que los gastos de repatriación estarán a cargo del contratante, las condiciones de vivienda a través de arrendamiento, la atención médica, mecanismos para enterar a los trabajadores sobre autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que puede acudir en el extranjero cuando así lo requiera.

Dicho contrato será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para la respectiva comprobación de la legalidad, anexando la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde prestará los servicios.

Por consiguiente, en el artículo 58 hace mención de que la jornada de trabajo “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

En base a lo anterior el artículo 60 establece los tipos de jornada, como se mencionan a continuación:

- Jornada diurna: 6:00 am a 20:00 pm.
- Jornada nocturna: 20:00 pm a 6:00 am
- Jornada mixta: periodo diurno y nocturno (menor de 3:30 horas.)

El tiempo máximo que durará la jornada de trabajo será de ocho horas en lo que corresponde a la jornada diurna, siete horas para la jornada nocturna y siete horas y media en lo referente a la jornada mixta.

En consecuencia, y de suma importancia es mencionar que el artículo 66 establece que: “podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”.

Por consiguiente, el artículo 67 establece que: “Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de

la jornada”. En los casos en los que se excedan los límites mencionados el patrón deberá pagar el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

El salario que según el artículo 82 establece que el salario es “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Y podrá ser fijado:

- Unidad de tiempo.
- Unidad de obra.
- Comisión.
- Precio alzado.

Estará integrado por pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La gratificación anual, el artículo 87 establece que, esta percepción deberá pagarse al trabajador antes del día 20 de diciembre, y su importe será equivalente a 15 de salario, en el caso de trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, y si ya no se encuentran laborando a la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional de éste.

El trabajador disfrutará de un día de descanso por cada seis días de trabajo, y recibirá el salario íntegro por los siete días de la semana, en casos contrarios, según el artículo 71 “los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.

En lo que respecta al periodo vacacional al cual tendrán derecho el trabajador, establecido en el artículo 76, menciona que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, como se muestra a continuación:

<b>Antigüedad</b>	<b>Días de vacaciones</b>
<b>1</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>8</b>



<b>3</b>	10
<b>4</b>	12
<b>5 a 9</b>	14
<b>10 a 14</b>	16
<b>15 a 19</b>	18
<b>20 a 24</b>	20
<b>25 a 29</b>	22
<b>30 a 35</b>	24

**Tabla 2.1 Antigüedad y vacaciones**

*(Elaboración propia en base al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.)*

Y, por consiguiente, también gozará de una prima vacacional equivalente al 25% del salario percibido durante el periodo de vacaciones, si la relación laboral termina antes del cumplimiento de un año de servicio, será derecho del trabajador el pago proporcional de las vacaciones y de la prima vacacional al servicio prestado.

En lo referente al proceso para el reparto de utilidades será, dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, es decir hasta el 31 de mayo del siguiente año en el que se determinó utilidad. En el caso de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad, el reparto adicional se hará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución, si ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución sea resuelta, garantizándose el interés de los trabajadores.

Finalmente, el importe de las utilidades que no sean reclamadas en el año en que sean exigibles, será agregado a la utilidad repartible del año siguiente.

Para el cálculo de dicha utilidad, el artículo 123 menciona que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se deberá repartir en partes iguales entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios, y la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados ( el salario será el correspondiente a la cuota diaria, sin considerar gratificaciones, percepciones y prestaciones) por el trabajo prestado durante el año.

El reparto de utilidades observará lo siguiente:

- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no tienen derecho.
- Los trabajadores de confianza, tendrán derecho, pero si el salario que perciben es mayor al que percibe el trabajador sindicalizado de más alto salario, será tomado como base el salario del trabajador sindicalizado aumentado en un 20% como salario máximo.
- Los trabajadores del hogar no tendrán derecho.
- Los trabajadores eventuales tendrán derecho siempre que hayan trabajado 60 días durante el año.

En caso de convenio o liquidación deberá estar por escrito y manifestara las circunstancias que lo originaron, así como de los derechos que éste comprenda, deberá ser ratificado ante los centros de conciliación o al Tribunal para que éste lo apruebe toda vez que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, las causas que pueden originar suspensión de la prestación de servicios y por ende el pago de salario, sin que ninguna de las partes involucradas tenga responsabilidad alguna están establecidas en el artículo 42:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- 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;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la CPEUM, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma CPEUM;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales.

- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y
- VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Asimismo, la suspensión surtirá efectos:

- I. En la fecha en la que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa, de la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- II. En el momento en el que el trabajador acredite estar detenido por autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que tenga sentencia de absolución o detención definitiva.
- III. En los casos de prestar servicios de acuerdo al artículo 5° constitucional, en la fecha en la que deban prestarse los servicios y por un periodo de 6 años.
- IV. En caso de falta de documentos, desde el momento en el que el patrón tenga conocimiento de esto, y hasta por un periodo de 2 meses.
- V. Desde que termine la temporada y hasta que inicie la siguiente.

Por otra parte, la rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el patrón establecidas en el artículo 47, se detallan a continuación:

- Sin responsabilidad para el patrón
  - Que el trabajador o el sindicato lo engañe.
  - El trabajador durante sus labores incurra en faltas de integridad, violencia en contra del patrón o su familia o del personal administrativo o contra los clientes de la empresa.
  - Ocasionar el trabajador perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores en edificios, obras, maquinaria, objetos relacionados con el trabajo.
  - Que el trabajador comprometa la seguridad del establecimiento y las personas que en él se encuentren.

- Que el trabajador cometa actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo.
- Que el trabajador revele secretos de fábrica, tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin causa justificada.
- Que el trabajador se presente a sus labores en esta de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas.

Asimismo, en los casos, en los que el patrón despida a un trabajador, tendrá la obligación de entregarle aviso escrito en el haga costar las actitudes o actividades que motivaron la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron. Dicho aviso deberá entregarse personalmente al trabajador o comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Por su parte el trabajador tiene derecho a solicitar ante la autoridad Conciliadora o ante el Tribunal su reinstalación en el trabajo (siempre que su antigüedad sea mayor a un año, no se trate de trabajador de confianza, trabajadores del hogar, trabajadores eventuales) que desempeñaba o la indemnización correspondiente a 3 meses de salario. Además, si en juicio el patrón no comprueba causa justificada de despido éste tendrá la obligación de pagar salarios devengados desde la fecha de despido hasta por un periodo de 12 meses y si después de ese periodo el juicio no ha concluido deberá pagar también intereses del 2% sobre el importe de 15 meses de salario.

Tratándose de indemnizaciones, en el caso de la relación de trabajo por tiempo determinado menor de un año, el patrón deberá pagar el importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si es mayor a un año, la cantidad de 6 meses por el primer año y veinte días por cada año siguiente.

En caso de que la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, será de veinte días de salario por cada año de servicio prestado., además el importe de salarios vencidos e intereses.

Por consiguiente, la rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el trabajador establecidas en el artículo 51, se detallan a continuación:

- Sin responsabilidad para el trabajador:
  - Que el patrón lo engañe en referencia a las condiciones de trabajo.
  - El patrón incurra en faltas de respeto, violencia, hostigamiento, acoso sexual contra el trabajador o su familia.
  - El patrón reduzca el salario del trabajador, o en su caso, no recibir su salario.
- El trabajador sufra de algún peligro a su seguridad o salud por la carencia de condiciones higiénicas o falta de medidas preventivas.

Por último, el trabajador podrá retirarse de sus labores dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que suceda cualquiera de las circunstancias señaladas y el patrón tendrá la obligación de indemnizarlo respetando lo mencionado con anterioridad.

### **2.2.2 Derechos y Obligaciones: Patrones y trabajadores.**

El artículo 132, enmarca como obligaciones de los patrones las siguientes:

- Dar cumplimiento a las normas de trabajo aplicables a su empresa.
- Pagar a sus trabajadores los salarios e indemnizaciones respetando la norma.
- Proporcionar a sus trabajadores útiles, instrumentos y materiales necesarios para la consecución del trabajo.
- Proporcionar un lugar seguro para que guarden los instrumentos y útiles de trabajo propiedad del trabajador.
- Tener sillas o asientos a disposición de los trabajadores en la oficina.
- Entregar a los trabajadores cada quince días constancia que especifique el número de días trabajados y salario.
- En caso de término de la relación laboral, deberá entregar al trabajador constancia por escrito de sus servicios.
- Deberá permitir a sus trabajadores faltar al trabajo por cuestiones de voto en las elecciones y para ser jurados, electorales.
- Permitir a sus trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado.

- Deberán hacer del conocimiento del sindicato y de los trabajadores el contrato colectivo, puestos de nueva creación, vacantes definitivas y temporales.
- En el caso de que den empleo a más de 100 y menos de 1000 empleados pagara los estudios técnicos, industriales o prácticos de los trabajadores o de uno de sus hijos. Si son más de 1000 empleados sostendrá tres becarios y solo podrá cancelar la beca únicamente cuando el becario repruebe.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- Instalar fábricas, talleres, oficinas, locales en donde puedan ejecutarse las labores respetando normas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.
- En los centros de trabajo con más de 50 trabajadores deberán contar con las instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de personas con discapacidad.
- Cumplir con las normas mexicanas oficiales de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.
- Difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos.
- Proporcionar a los sindicatos de un centro de trabajo rural, un local para que instalen sus oficinas, cobrando la respectiva renta.
- Realizar las deducciones determinadas por los sindicatos respecto de:
  - Cuotas sindicales correspondientes.
  - Cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro.
  - Pensiones alimenticias.
- Afiliar su centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el consumo de los Trabajadores (INFONAVIT).
- Proporcionarán la protección a las trabajadoras mujeres embarazadas.
- Otorgarán permiso de paternidad de 5 días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento de sus hijos o en caso de adopción.

- Otorgaran permisos sin goce de sueldo a trabajadores y trabajadoras que sean declarados desaparecidos respetando la normatividad aplicable.
- Entregarán a sus trabajadores gratuitamente un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial.

Por otro lado, a continuación, se mencionan las cuestiones que son prohibidas a los patrones o sus representantes:

- No aceptar trabajadores con respecto de su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opinión, preferencia sexual, estado civil dando pie a un acto discriminatorio.
- Exigir la compra de sus artículos de consumo a sus trabajadores.
- Solicitar que el trabajador le pague una gratificación para que sea contratado en el trabajo.
- Obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato al que pertenezcan o el voto a determinada candidatura.
- Impedir la formación o desarrollo de la actividad sindical haciendo uso de represalias explícitas o implícitas contra los trabajadores.
- Realizar colectas, propaganda política o religiosa en los centros de trabajo.
- Presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.
- Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el centro de trabajo.
- Permitir actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.
- Para la contratación, permanencia o ascenso en el trabajo exigir certificados médicos de no embarazo, despedir a una trabajadora por estar embarazada, cambio de estado civil o por cuidar de sus hijos menores.
- Terminar relación laboral o dar de baja a un trabajador por estar desaparecido y cuente con la Declaración Especial de Ausencia.

El artículo 134 establece las obligaciones de los trabajadores, tales como:

- Cumplir con las normas de trabajo aplicables.

- Respetar el reglamento y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las indicadas por su patrón en referencia a su seguridad y protección personal.
- Respetar la subordinación estando atento a la dirección del patrón o representante, ejecutar su trabajo en tiempo, forma y lugar convenidos.
- En caso de no poder presentarse a trabajador deberá dar aviso inmediatamente al patrón.
- Someterse a los respectivos exámenes médicos previstos en el reglamento interno en harás de comprobar el no padecimiento de alguna incapacidad o enfermedad de trabajo incurable o contagiosa y/o hacer del conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padeciera.
- Guardar secreto administrativo, técnico, comercial o de fabricación de productos que tenga conocimiento por su trabajo realizado.

Dentro de las prohibiciones a los trabajadores se mencionan las siguientes:

- Practicar actos que pongan en peligro su seguridad o la de sus compañeros de trabajo o terceras personas, o incluso al centro de trabajo.
- Faltar injustificadamente o sin permiso del patrón.
- Sustraer útiles o materia prima del trabajo.
- Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo la existencia de prescripción médica, portar armas durante horas de trabajo.
- Sin autorización del patrón suspender las labores, realizar colectas, realizar propaganda en su centro de trabajo.
- Acosas sexualmente a cualquier persona o en su caso actos inmorales en su centro de trabajo.

### **2.2.3 Relaciones colectivas de trabajo**

La LFT reconoce en su artículo 355 el término coalición como: “El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”



Por consiguiente, en el artículo 356 define al sindicato como: “La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Tanto trabajadores (siempre que éstos no sean de confianza y tengan más de 15 años) como patrones, tienen derecho a constituir sindicatos, y no estarán obligados de ninguna manera a formar parte o no de ninguno.

Los dos tipos de sindicatos, es decir de trabajadores y de patrones, pueden ser:

### **Trabajadores**

- Gremiales.
- De empresa.
- Industriales.
- Nacionales de industria.
- De oficios varios.

### **Patrones**

- Patrones de una o varias ramas de actividades.
- Nacionales

La constitución de los sindicatos podrá ser con 20 trabajadores o con 3 patrones, el propio sindicato redactará sus estatutos y reglamentos teniendo en consideración los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratitud, inmediatez, imparcialidad y respetando la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical y finalmente podrá cancelarse en casos de disolución o por no cumplir los requisitos legales aplicables.

Deberán registrarse ante la Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, entregando lo siguiente:

- Copia del acta de la Asamblea Constitutiva.
- Relación de nombres, número y domicilio de miembros, patrones, empresas o establecimientos en los que prestan servicio.
- Copia autorizada de los estatutos.
- Copia autorizada del acta de asamblea en la que se eligió la directiva.

Por su parte, los estatutos deberán contener:

- Denominación.
- Domicilio.
- Objeto.
- Duración.
- Condiciones para admisión miembros.
- Obligaciones y derechos de sus asociados.
- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
- Forma de convocar a asamblea.
- Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros.
- Periodo de duración de la directiva sindical y de los representantes seccionales.
- Normas para administrar, adquirir y disponer bienes patrimonio del sindicato.
- Monto de cuotas y forma de pago.
- Normas para liquidar el patrimonio.

Entre las obligaciones de la directiva de los sindicatos será rendir cada 6 meses cuentas ante la asamblea con respecto a la administración y patrimonio del sindicato.

En el artículo 386 se define al contrato colectivo de trabajo como:

El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Dicho contrato, deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, por triplicado, entregando un ejemplar a cada una de las partes y el otro tanto se depositará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, asimismo deberá contener:

- Nombre y domicilio de los contratantes.
- Empresas y/o establecimientos.

- Duración (indeterminado u obra determinada).
- Jornada de trabajo.
- Vacaciones y día de descanso.
- Monto de salarios.
- Cláusulas de capacitación y adiestramiento de trabajadores.
- Bases de integración y funcionamiento de las comisiones.

Finalmente, se dará por terminado el contrato colectivo de trabajo siempre que exista:

- Mutuo acuerdo, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores.
- Terminación de la obra.
- Por cierre de empresa o establecimiento.

Y en los casos en los que se dé la disolución de un sindicato de trabajadores titular de un contrato colectivo, las condiciones de trabajo continúan vigentes en el establecimiento o empresa.

Por consiguiente, el artículo 404 define al contrato ley como:

El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Dicho contrato contendrá:

- Nombre y domicilio de trabajadores y patrones integrantes.
- Entidad o entidades federativas que abarque.
- Vigencia, siempre que no exceda de 2 años
- Reglas de formulación de planes, programas de capacitación y adiestramiento en su rama.

Este contrato terminará:

- Por mutuo consentimiento de las partes.
- Si los sindicatos de trabajadores y patrones no llegan a un convenio.

Por otra parte, en el artículo 422 define el reglamento interior de trabajo como “el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento”.

Este documento deberá contener:

- Hora de entrada y salida de trabajadores, horario de comida y descanso.
- Lugar y momento para empezar y terminar la jornada de trabajo.
- Día y hora destinados para limpiar el establecimiento, así como las herramientas de trabajo.
- Día y lugar de pago.
- Normas aplicables al uso de los activos.
- Normas para la prevención de riesgos de trabajo y primeros auxilios.
- Especificación de labores peligrosas e insalubres q no deben desempeñarse por menores de edad y mujeres embarazadas.
- Tiempo y forma para que los trabajadores se sometan a exámenes médicos.
- Permisos y licencias.
- Medidas disciplinarias y su procedimiento de ejecución.

Finalmente, entre las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, se encuentran:

- Incapacidad física o mental, o muerte del patrón.
- Incosteabilidad.
- Agotamiento de materia de la industria extractiva.
- Concurso o quiebra de la empresa.

En todos los casos anteriores los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 3 meses de salario y a recibir la respectiva prima de antigüedad.

## 2.2.4 Riesgos de trabajo

El artículo 473, define los riesgos de trabajo como “accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Asimismo, en el artículo 474, define el accidente de trabajo como: “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste”.

En esta tipología quedan incluidos aquellos accidentes que puedan ocurrirle al trabajador al trasladarse de su domicilio al lugar del trabajo y viceversa.

En todo caso, al ocurrir algún riesgo de trabajo, esto puede derivar en lo siguiente:

- *Incapacidad temporal*: pérdida de algunas aptitudes o facultades que imposibiliten parcial o totalmente al trabajador para que pueda llevar a cabo sus labores por algún tiempo.
- *Incapacidad permanente parcial*: disminución de algunas aptitudes o facultades del trabajador.
- *Incapacidad permanente total*: pérdida total de aptitudes o facultades del trabajador que lo imposibilitan para llevar a cabo su trabajo para siempre. La indemnización consistirá en una cantidad de 1095 días de salario.
- *Muerte o desaparición consecuencia de un acto de delincuencia*: La indemnización comprenderá 2 meses de salario para gastos funerarios y 5000 días de salario. En este caso le corresponde la indemnización a la viuda o el viudo, hijos menos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más, así como los hijos de hasta veinticinco años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional.

Le corresponde pagar al patrón una indemnización por riesgo de trabajo, cualquiera de los mencionados con anterioridad, dicha indemnización se calculará tomando como base el salario diario (no menor al salario mínimo y no mayor al doble del

salario mínimo del área geográfica correspondiente) que percibiera el trabajador al ocurrir el riesgo.

Además, la cuantía de la indemnización podrá ser aumentada en un 25% si a juicio del Tribunal, se cumple cualquiera de los siguientes supuestos:

- No cumple con la normatividad referente a la seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.
- No adopta por medidas preventivas.
- Concurrencia de accidentes.

Asimismo, los trabajadores que sufran algún riesgo de trabajo, además de mencionada indemnización, tendrán derecho a:

- Asistencia médica y quirúrgica
- Rehabilitación
- Hospitalización
- Material de curación y medicina
- Prótesis y ortopedia

Sin embargo, si el riesgo de trabajo ocurrido al trabajador se debe a lo siguiente, esté perderá los derechos antes mencionados:

- El trabajador estaba en estado de embriaguez o drogado.
- El trabajador se ocasionará intencionalmente alguna lesión por el mismo o estando de acuerdo con otra(s) personas.
- La incapacidad es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

Las autoridades que aplicarán las normas de trabajo, en sus respectivas jurisdicciones son:

- Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- Entre otras.

## 2.2.5 Responsabilidades y sanciones

El artículo 993 y 994 de la LFT establece las siguientes multas a los patrones en los casos previstos:

Multa	Descripción
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 a 250 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No respeten la duración máxima de jornada de trabajo, día de descanso y periodo anual de vacaciones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 a 500 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al armador, naviero o fletador que no proporcione alimentación sana, abundante y nutritiva a sus trabajadores.</li> <li>• Viole normas del Reglamento Interior de Trabajo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 a 1500 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No proporcione lugar para que el trabajador guarde sus instrumentos y útiles de trabajo, no expedida constancia quincenalmente, constancia por separación, o no proporcione permiso para votaciones, no de estudios técnicos, industriales o prácticos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 a 2500 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exija a sus trabajadores certificados médicos de no embarazo, despida a una empleada embarazada, o exija cambio de estado civil.</li> <li>• Al armador, naviero o fletador que no repatrie o traslade a los trabajadores al lugar convenido.</li> <li>• Viole normas de trabajo en hoteles, restaurantes, bares.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 a 5000 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violaciones a las normas de trabajo no establecidas con anterioridad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 250 a 2500 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No cumpla con las normas referentes al porcentaje o utilización de trabajadores mexicanos.</li> <li>• Viole normas protectoras del trabajo de campo y del trabajo a domicilio.</li> <li>• Incumplimiento con la celebración del contrato entre empresa y contratista.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 250 a 5000 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No cumpla con lo establecido referente a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.</li> <li>• No proporcione capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.</li> <li>• No respete en su empresa las normas de seguridad e higiene o medidas para prevenir riesgos de trabajo.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cometa acto o conducta discriminatoria, a hostigamiento sexual o los permita.</li> <li>• Exija a sus trabajadores que compren artículos, se afilien o se retiren del sindicato, o voten por alguna candidatura.</li> <li>• Incumpla con normas de remuneración, duración de jornada y descansos contenidas en los contratos.</li> <li>• Impedimento a la inspección y vigilancia de autoridades de trabajo a su empresa.</li> <li>• Patrones que utilicen el régimen de subcontratación de forma dolosa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenga trabajando a un menor de 15 años.</li> </ul>
<b>Patrón que pague cantidades inferiores al salario mínimo general o entregue comprobantes de pago con cantidades superiores a las efectivas;</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prisión de 6 meses a 3 años y multa de hasta 800 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monto de la omisión no exceda de un mes de salario mínimo general del área geográfica.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prisión de 6 meses a 3 años y multa de hasta 1600 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de 3 meses de salario mínimo general del área geográfica.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prisión de 6 meses a 4 años y multa de hasta 3200 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La omisión excede de 3 meses de salario mínimo general del área geográfica.</li> </ul>
<b>Procurador de la Defensa del Trabajo o representante del trabajador</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prisión de 6 meses a 3 años y multa de 125 a 1250 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se abstenga de concurrir a 2 o más audiencias.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se abstenga de promover en el juicio durante el lapso de 3 meses.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prisión de 6 meses a 4 años y multa de 125 a 1900 UMAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo aquel que presente documentos o testimonios falsos.</li> </ul>

**Tabla 2.2 Responsabilidades y sanciones**

*(Elaboración propia en base a Título 16 Responsabilidades y Sanciones de la Ley Federal del Trabajo.)*





## **CAPÍTULO 3. CONTEXTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO**

## **Capítulo 3. Contexto de la Seguridad Social en México**

En este capítulo se desarrolla el contexto en el que se desenvuelve la seguridad social en México, misma que sienta sus bases en la Ley del Seguro Social y su Reglamento en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, estableciendo las generalidades de creación de la empresa, así como los regímenes que integran la seguridad social detallando cada uno de los seguros, posteriormente, se analiza del Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o tiempo determinado, además se analiza la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (LINFONAVIT) y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, así como el Marco tributario de la Seguridad Social.

### **3.1 Ley del Seguro Social y su Reglamento**

#### **3.1.1 Antecedentes y Generalidades**

El principal antecedente de la legislación mexicana moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares se da a principios de los años 90, en los últimos años de la época porfiriana, bajo las dos disposiciones de rango estatal: Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida en 1904, y la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 9 de abril de 1906. En estos dos ordenamientos legales se reconocía, la obligación de los empresarios (patrones) de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores. Para el año 1915 se formuló un proyecto de Ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del patrón, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

Asimismo, la base máxima del seguro social en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna promulgada el 5 de febrero de 1917. Ahí se declara que es “de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares”.

Inicialmente, el Seguro Social solo cubría tres ramos de aseguramiento obligatorio, las enfermedades no profesionales y maternidad, las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y el ramo de invalidez, vejez, cesantía y muerte.

Finalmente, la última reforma a la LSS fue publicada en el DOF el 04 de junio de 2019, dicha ley representa el máximo ordenamiento legal que establece como se regirá la seguridad social en toda la República Mexicana.

Dicho lo anterior, es importante definir qué se considera como seguridad social, para tal efecto el artículo 2° a la letra dice:

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

Por consiguiente, las instituciones encargadas de ejercer la seguridad social el país serán las entidades o dependencias públicas, federales o locales y los organismos descentralizados. Para tales efectos la institución que será la encargada de administrar la seguridad social en México, está determinada en el artículo 5°, el cual menciona que:

La organización y administración del seguro social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado *Instituto Mexicano del Seguro Social*, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.

En base a lo anterior se fundó el Instituto Mexicano del Seguro Social como la institución con mayor presencia en la atención a la salud y en la protección social de los mexicanos, ya que combina la investigación y la práctica médica, con la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados, con la finalidad de

brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias, ante cualquiera de los riesgos especificados en la LSS.

En términos generales, su misión es ser el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, para todos los trabajadores y sus familias. Es decir, el aumento en la cobertura de la población se persigue como un mandato constitucional, con un sentido social.

Se clasifica en dos vertientes:

- Como institución administradora de riesgos: administra los distintos ramos de seguro que prevé la LSS, requiriendo de una adecuada gestión de las contribuciones y los recursos financieros para proporcionar las prestaciones en especie y en dinero; y en su carácter de organismo fiscal autónomo conduce una recaudación eficaz con transparencia y control en la información que genera.
- Como entidad prestadora de servicios: fomenta la salud de la población trabajadora asegurada y de sus familias, de los pensionados y de los estudiantes de manera integral, a través de la provisión de servicios preventivos y curativos médicos, de guarderías y de prestaciones económicas y sociales previstos en la LSS.

Por consiguiente, las dos modalidades de aseguramiento para el otorgamiento de la seguridad social, son los siguientes regímenes:

- I. El régimen obligatorio.
- II. El régimen voluntario.

Si bien es cierto que con el hecho de prestar servicios a un patrón este tendrá la obligación de otorgar seguro social al trabajador y a sus derechohabientes, éstos a su vez tendrán que cumplir los requisitos correspondientes.

Finalmente, en el artículo 10° estipula que las prestaciones que corresponden a los asegurados y a sus beneficiarios son inembargables, sin embargo, sólo en los casos de obligaciones alimenticias a cargo del beneficiario, pueden embargarse por la

autoridad judicial las pensiones y subsidios hasta por el cincuenta por ciento de su monto.

### **3.1.2 Régimen Obligatorio**

El artículo 11 de la LSS, establece que el régimen obligatorio comprende los siguientes seguros:

- I. Riesgo de trabajo.
- II. Enfermedades y maternidad.
- III. Invalidez y vida.
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

EL artículo 12, desglosa los sujetos que tendrán el derecho de aseguramiento en este régimen, los cuales son:

- I. Las personas que tengan relación de trabajo subordinado soportado a través de un contrato de trabajo, dicho trabajo puede ser proporcionado en forma permanente o eventual, a otras personas físicas o a alguna empresa constituida en la figura de persona moral.
- II. Los socios de sociedades cooperativas, y finalmente;
- III. Las personas determinadas por Decreto del Ejecutivo Federal.

Sin embargo, existen otros sujetos que deben recibir los desechos de seguridad social, mismos que están contemplados en el artículo 13:

- Los trabajadores que laboren en industrias familiares y aquellos que sean independientes y demás trabajadores no asalariados;
- Los trabajadores domésticos;
- Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
- Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que no están comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

Para todos estos sujetos, las modalidades y fechas de incorporación al régimen estarán comprendidas en un convenio, el cual deberá sujetarse al reglamento que expida el Ejecutivo Federal.

Así como el trabajador tiene el derecho a recibir el aseguramiento correspondiente, el patrón tiene las siguientes obligaciones, establecidas en el artículo 15:

- I. Registrar tanto a la empresa como a los trabajadores en el IMSS, así como comunicar las incidencias que ocurran durante el ejercicio fiscal, es decir, las altas, bajas y modificaciones salariales, dentro de los primeros cinco días hábiles siguientes al que ocurra el evento;
- II. Contar con el registro contable, como lo son, nóminas y listas de raya en las que se detalle el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, es importante mencionar que es obligatorio que el patrón conserve dicha información durante los cinco años siguientes al periodo;
- III. En términos tributarios, deberá determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo, así como proceder a su entero al IMSS;
- IV. Por otro lado, estará obligado a entregar al IMSS, la información necesaria que acredite y respalde la naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo;
- V. Deberá permitir inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS;
- VI. En los casos específicos de los patrones que se dedique ya sea de manera permanente o esporádica a la construcción, éste deberá expedir y entregar a cada uno de sus trabajadores una constancia que acreditará el número de días trabajados, así como el salario pagado, con el objetivo de que este documento acredite los derechos de los mismos;
- VII. Deberá cumplir con las obligaciones referentes al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- VIII. Finalmente, deberá expedir y entregar a los trabajadores eventuales prestados en la ciudad o en el campo, la respectiva constancia de los días laborados.

El reglamento de la LSS en Materia de Afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización (RACERF), para efectos de lo establecido anteriormente, menciona que, para dar cumplimiento a dichas obligaciones por medio de medios magnéticos, digitales, electrónicos u ópticos, el patrón deberá utilizar el número patronal de identificación electrónica, como llave pública de sistemas criptográficos en sustitución de su firma autógrafa.

En el caso de la presentación del aviso de baja de trabajadores ante el IMSS el RACERF señala que este surtirá efectos a partir del día siguiente al de su recepción, se tomará como cotizado el día señalado como fecha de baja.

Asimismo, no procederá aviso de baja en los casos en los que el patrón se encuentre en estado de huelga o en estado de concurso mercantil.

Por otro lado, en el artículo 15-A, se establece la responsabilidad solidaria del intermediario laboral, que a la letra dice:

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.

Además, en los casos en los que las empresas que presten servicios a otras, utilizando elementos propios y suficientes para dar cumplimiento a las relaciones con los trabajadores, estos no serán considerados como intermediarios. Y en el caso en el que el patrón mediante un contrato, tenga como una de sus obligaciones poner a disposición trabajadores para que lleven a cabo servicios o trabajos bajo la dirección del beneficiario de los mismos, y en sus instalaciones; dicho beneficiario asumirá las obligaciones como patrón con dichos trabajadores, en los casos en los que el patrón omita su cumplimiento, y exista notificación expedida por el IMSS.

En base a lo anterior, el contratante deberá comunicar trimestralmente ante la Subdelegación dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio



y octubre, la relación de los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente:

- Nombre, denominación o razón social; clase de persona moral, objeto social; domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; datos de su acta constitutiva, entre otros.
- Objeto del contrato, vigencia, perfiles, puestos o categorías del personal

De la misma forma, deberá incorporar por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el IMSS. Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.

Por consiguiente, los patrones que en el ejercicio anterior hayan tenido en su plantilla un promedio anual de 300 o más trabajadores tendrán la obligación de dictaminarse por CPA, habiendo cumplido dicha obligación dichos patrones quedaran eximidos de visitas domiciliarias, siempre que no se incurra en:

- I. La opinión del dictamen haya sido “abstención de opinión”, con “opinión negativa” o “con salvedades” referentes a sucesos que, a juicio del contador público, repercutan sobre elementos esenciales del dictamen, o
- II. Que se determinen diferencias a cargo del patrón y éstas no fueran aclaradas y, en su caso, pagadas, derivado de una revisión del dictamen emitido.

En referencia a lo establecido en el presente artículo, el RACERF en su artículo 153, establece que se entenderá por CPA a:

La persona física que, habiendo obtenido el título de contador público o grado académico equivalente en el área de contaduría pública, expedido por autoridad competente, se inscriba y mantenga vigente dicha inscripción, en el registro de contadores públicos que llevará el IMSS.

Estos profesionistas deberán acreditar ser miembros de un colegio de profesionales de la contaduría pública, reconocido también por autoridad competente, y que cuentan con los conocimientos suficientes para emitir dictámenes sobre el cumplimiento de las obligaciones ante el IMSS.

### **3.1.3 Bases de Cotización**

El salario diario de acuerdo al artículo 29 de la Ley, se determina considerando el mes natural, sin embargo, en caso de que éste se pague por semana, quincena o mes, se determinará dividiendo la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta días respectivamente, y finalmente si el salario fuese por día trabajado y comprenda menos días de los de una semana o el asegurado labore jornadas reducidas y su salario se determine por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

El RACERF, menciona que, en el caso de que el trabajador labore jornadas reducidas, el SBC se determinará de acuerdo a los salarios que perciba por cada unidad de tiempo en una semana, divididos entre siete. En el caso de que el trabajador labore semana reducida y su salario sea fijado por día se sumaran los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete, finalmente en el caso en que el trabajador labore, jornada y semana reducida, determinará el SBC sumando los importes resultantes de aplicar los dos cálculos señalados para cada tipo.

Por consiguiente, el SBC se integra, según el artículo 27 de la LSS por:

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.

Asimismo, dicho artículo establece que los siguientes conceptos quedan excluidos del SBC, siempre que se encuentren registrados contablemente:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

- II. El ahorro, siempre que se integre por igual cantidad del trabajador y de la empresa; y que el trabajador únicamente pueda retirarlo dos veces al año, en caso contrario este integrará salario; tampoco integraran las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales del patrón por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- 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;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre que el importe no rebase el cuarenta del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del SBC;

En los últimos dos casos, cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al SBC.

- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, la inscripción de los asegurados se hará tomando el SBC que perciban en el momento de su afiliación, considerando como límite superior el equivalente a 25 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Existen tres tipos de SBC de acuerdo al artículo 30, como se detalla a continuación:

- Si además de los elementos fijos del salario, el trabajador percibiera otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos;
- Si el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.
- El salario se considerará mixto en caso de que se integre con elementos fijos y variables, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables.

Por otro lado, cuando el trabajador se ausente de sus labores, no percibiendo salario, pero la relación laboral subsista, la cotización mensual será:

- I. Si las ausencias son por períodos menores de 8 días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará en dichos días solamente en el seguro de enfermedades y maternidad.
- II. En caso de que sean por períodos de 8 días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales en todos los seguros.
- III. Finalmente, en el caso de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el IMSS, solo se cubrirán las cuotas obrero-patronales en el ramo de retiro.

El RACERF, establece que, tratándose de trabajadores con semana reducida, el número de días de cotización se obtendrá restando del total de días que contenga el periodo de cuotas de que se trate, el número de días a descontar que corresponda conforme a la tabla siguiente:

Días que labora el trabajador en la semana	Días de ausentismo en el mes	Número de días a descontar
5	1	1
5	2	3
5	3	4
5	4	6
5	5	7
4	1	2
4	2	4
4	3	5
4	4	7
3	1	2
3	2	5
3	3	7
2	1	4
2	2	7
1	1	7

**Tabla 3.1 Trabajadores con semana reducida**

*(Artículo 116 del Reglamento en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.)*

Un aspecto importante sucede cuando el patrón además de las prestaciones comunes otorgadas a sus trabajadores, les otorgue habitación y alimentos a sus trabajadores, y siempre que esto no represente un costo para el trabajador, su salario se aumentará en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%.

Para los casos en los que la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en unos 8.33%.

Además, cuando el patrón presente modificaciones salariales, los plazos que deberá respetar serán los siguientes:

- Cuando el SBC es fijo, lo deberá efectuar dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario.
- Cuando el SBC sea variable, deberá comunicar dentro de los primeros 5 días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior.

- En caso de que el SBC fuera mixto, si se modifican los elementos fijos del salario, deberá presentar el aviso de modificación dentro de los 5 días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, presentará el aviso de modificación en los términos del apartado anterior.

De cualquier forma, si la modificación se origina por revisión del contrato colectivo, se comunicará al IMSS dentro de los 30 días naturales siguientes a su celebración. Asimismo, el patrón deberá poner especial atención al hecho de que mientras no presente el aviso de baja del asegurado, subsistirá su obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales, a menos que dicho trabajador sea contratado por otro patrón, en cuyo caso será obligación del IMSS devolver al patrón el importe de las cuotas obrero-patronales pagadas de más, a partir de la fecha en la que fue dado de alta el trabajador.

El entero de las cuotas obreras, será previa retención efectuada por el patrón a sus trabajadores, en el caso de que el patrón no lo haga en el momento en el que debió hacerlo, solo tendrá derecho a descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, y el resto quedará a su cargo.

Finalmente, las cuotas obrero-patronales serán causadas por mensualidades vencidas, el patrón determinará el importe a enterar al IMSS utilizando los formatos establecidos por éste y realizando el pago a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente.

Por su parte el RACERF hace mención que cuando el patrón tenga asignados varios registros patronales, determinará y presentará por cada uno de ellos las cuotas correspondientes, en cédulas de determinación por separado.

Para tal efecto, en caso de que el patrón no pague la totalidad de las cuotas obrero-patronales o lo haga incorrectamente, el IMSS podrá determinar dichos importes, así como fijarlas en cantidad líquida, a través de cédulas de liquidación, las cuales

deberán ser pagadas a más tardar 15 días hábiles siguientes a la fecha en que surta efectos su notificación.

Asimismo, para los casos en los que las cuotas no sean enteradas en tiempo y forma de acuerdo al Código Fiscal de la Federación (CFF), el patrón se hará acreedor al pago de actualización y los recargos. Para tales efectos el IMSS conceder prórroga que no excederá de 48 para el pago de créditos por cuotas, capitales constitutivos, actualización, recargos y multas, pero se causarán recargos durante el plazo correspondiente.

### **3.1.4 Seguro de Riesgos de Trabajo**

La LSS en el artículo 41 define el riesgo de trabajo como “accidentes y enfermedades a las que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Por otra parte, el accidente de trabajo se define como “alguna lesión o perturbación funcional inmediata o posterior o en su caso la muerte producida repentinamente o por cuestiones de trabajo”, asimismo se considera de igual forma accidente de trabajo el que le ocurra al trabajador mientras se traslada del trabajo a su domicilio o viceversa.

La enfermedad de trabajo según el artículo 43 de la LSS:

Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la LFT.

Asimismo, en el artículo 46 de la LSS, menciona lo que no se considera como riesgo de trabajo, quedando como sigue:

- 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.

Por otro lado, si el IMSS descubriera que el patrón produjo intencionalmente el riesgo del trabajo a cualquier trabajador, el IMSS deberá pagar al asegurado tanto las prestaciones en especie como en dinero y por su parte el patrón tendrá la obligación de restituirle dichas erogaciones, además del porcentaje aumentado a juicio de los Tribunales federales en materia laboral.

El accidente o enfermedad de trabajo deberá ser avisado al IMSS por parte del patrón, de no hacerlo o de reportarlo indebidamente como accidente en trayecto se hará acreedor a una sanción, asimismo en el caso de que el patrón hubiese manifestado un salario inferior al real, el IMSS pagará al asegurado el subsidio o pensión de acuerdo al salario de inscripción y en caso de comprobar el salario real, cubrirá con base en este salario. En este caso el patrón pagará los capitales constitutivos, incluyendo el 5% por gastos de administración sobre el importe del capital.

Por consiguiente, las consecuencias que pueden ocasionar los riesgos de trabajo son:

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial;
- Incapacidad permanente total, y
- Muerte.

Asimismo, las prestaciones en especie a que tendrán derecho los asegurados serán:

- a) Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- b) Servicio de hospitalización;



- c) Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- d) Rehabilitación

Y por su parte las prestaciones en dinero serán:

- a) 100% del salario sobre el último SBC, siempre y cuando no se haya declarado capacitado para trabajar, o en su caso, se haya declarado incapacidad permanente parcial o total, esto, tendrá un plazo de 52 semanas.
- b) En caso de que se declare incapacidad permanente total del trabajador, éste recibirá una pensión mensual equivalente al 70% del salario del último SBC, por otra parte, para el efecto de enfermedades de trabajo, el cálculo se hará con el promedio del SBC de las 52 semanas, asimismo el asegurado deberá contratar un seguro de supervivencia en el caso de que fallezca.

Todas estas prestaciones serán otorgadas a través de una institución de seguros elegida por el propio asegurado. Para la contratación de la renta vitalicia y supervivencia el IMSS tendrá la obligación de calcular el monto constitutivo para su contratación y a este importe le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y el resultado será la suma asegurada que el IMSS pagará a la institución de seguros. En el caso de que el asegurado hubiese cotizado cuando menos 150 semanas, el seguro de supervivencia también cubrirá su fallecimiento por causas distintas a riesgos de trabajo o enfermedades profesionales.

El régimen financiero de este seguro establece que los patrones deberán calcular primas de riesgos de trabajo, multiplicando la siniestralidad de la empresa por un factor de prima, y al producto se le sumará el 0.005. El resultado será la prima a aplicar sobre los salarios de cotización, conforme a la siguiente fórmula:

Fórmula para el cálculo de la prima de riesgo de trabajo:

$$\text{Prima} = \left[ \left( \frac{S}{365} + V * (I + D) \right) * \left( \frac{F}{N} \right) + M \right]$$

S	=	Total, de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.	D	=	Número de defunciones
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.	F	=	2.3, que es el factor de prima.
I	=	Suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales divididas entre 100.	N	=	Número de trabajadores promedio expuestos al riesgo
			M	=	0.005, que es la prima mínima de riesgo

**Tabla 3.2 Formula cálculo de la Prima de Riesgo de Trabajo**  
(Elaboración propia en base al artículo 72 de la Ley del Seguro Social.)

En el caso de que la empresa se inscriba por primera vez o cambie de actividades, éstas cubrirán las cuotas tomando como referencia la clase que les aplique de acuerdo a lo establecido en el reglamento de la ley, la prima media de acuerdo a la tabla siguiente:

<b>Prima media</b>	<b>En por cientos</b>
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

Como se puede apreciar la prima media está determinada de acuerdo a clases, misma que comprende una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada.

En base a esto, el RACERF en su Título Octavo establece el Catálogo de Actividades, que deberán tomar en consideración las empresas para

autoclasificarse en la división económica, grupo económico, fracción y clase que les corresponda de acuerdo a su actividad.

Asimismo, la revisión de la siniestralidad que las empresas tendrán la obligación de llevar a cabo deberá ser presentada a más tardar el último día del mes de febrero del ejercicio inmediato posterior al que se está revisando, de acuerdo al reglamento.

Es de gran importancia resaltar que serán considerados como accidentes, aquellos que les llegarán a ocurrir a los trabajadores al trasladarse de su domicilio al centro de labores o viceversa, asimismo, en el caso de que los patrones tengan establecidos en su lugar de trabajo un sistema de administración y seguridad en el trabajo acreditado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aplicarán un factor de prima de 2.2.

### **3.1.5 Seguro de enfermedades y maternidad**

Los derechohabientes y beneficiarios de este seguro serán:

- I. El asegurado;
- II. El pensionado por:
  - a) Incapacidad permanente total o parcial;
  - b) Invalidez;
  - c) Cesantía en edad avanzada y vejez, y v
  - d) Viudez, orfandad o ascendencia;
- III. La esposa del asegurado o, la mujer con quien del hombre haya hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya tenido hijos, siempre que ambos no se hayan casado.
- IV. La esposa del pensionado, a falta de esposa, la concubina
- V. Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario.
- VI. Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados.
- VII. Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica o discapacidad por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, hasta en tanto no desaparezca la

incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional;

VIII. Los hijos mayores de dieciséis años de los pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente.

IX. El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste, y

X. El padre y la madre del pensionado que vivan en el hogar de éste.

Por consiguiente, la esposa del asegurado y pensionado, así como los hijos, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes:

- a) Que dependan económicamente del asegurado o pensionado,
- b) Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones de asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.

El IMSS certificará la fecha de iniciación de la enfermedad, por su parte, el disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que éste certifique el estado de embarazo, dicha certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los 42 días anteriores a aquél, a razón del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue.

En el caso de padecimientos contagiosos el IMSS podrá determinar la hospitalización del asegurado, del pensionado o de los beneficiarios, misma que requerirá del consentimiento expreso del enfermo, a menos que la naturaleza de la enfermedad haga dispensable esa medida.

En caso de que el patrón no hubiera inscrito al trabajador ni presentado los avisos salariales y por ende no pudieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedades y maternidad, o bien, cuando el subsidio a que tuviera derecho se viera disminuido en su cuantía, el IMSS, se subrogará en los derechos de los derechohabientes y concederá las prestaciones mencionadas. En este caso, el patrón enterará al IMSS el importe de los capitales constitutivos.

Las prestaciones en especie que está obligado a otorgar el patrón al asegurado y a los beneficiarios en caso de enfermedad no profesional desde que comience la enfermedad y durante 52 semanas, serán:

- a) Asistencia médico quirúrgica.
- b) Farmacéutica
- c) Hospitalaria.

Cuando después del periodo anterior, el asegurado continúa enfermo, el IMSS prorrogará previo dictamen médico su tratamiento hasta por 52 semanas más.

Por otro lado, en caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las siguientes prestaciones:

- a) Asistencia obstétrica;
- b) Ayuda en especie por 6 meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento;
- c) Durante el período de lactancia tendrán derecho a 2 reposos de media hora cada uno o de un descanso de una hora por día para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche y
- d) Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.
- e) Tendrán derecho a disfrutar de estas prestaciones la esposa del asegurado o pensionado.

Por su parte, las prestaciones en dinero a las que tienen derecho el asegurado y los beneficiarios son, en caso de enfermedad no profesional un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo, siempre y cuando tenga cubiertas por lo menos 4 cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

En el caso de los trabajadores eventuales, éstos percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas 6 cotizaciones semanales en los últimos 4 meses anteriores a la enfermedad.

Dicho subsidio constará del 60% del último salario diario de cotización y deberá ser pagado a partir del 4° día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de 52 semanas, si al término de este periodo el asegurado continuará incapacitado, previo dictamen del IMSS, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por 26 semanas más.

Por lo contrario, en el caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y período de tiempo que dure su recuperación completa después del parto, a un subsidio en dinero igual al 100% del último salario diario de cotización, el que recibirá durante 42 días anteriores y posteriores al parto.

El financiamiento de las prestaciones en especie de este seguro, será de la siguiente forma:

- I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al 20.40% de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal de acuerdo a lo establecido en el artículo transitorio.
- II. Los asegurados cuyo SBC sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; cubrirán además de la cuota establecida anteriormente, una cuota adicional patronal equivalente al 6% y otra adicional obrera del 2%, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el SBC y tres veces el salario mínimo citado, y
- III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a 13.9% de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de la LSS, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Por su parte, las prestaciones en dinero se financiarán con una cuota del 1% sobre el SBC, que se pagará de la forma siguiente:

- I. A los patrones les corresponderá pagar el 70% de dicha cuota;
- II. A los trabajadores les corresponderá pagar el 25% de la misma, y
- III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el 5% restante.

### **3.1.6 Seguro de invalidez y vida**

Se considerará invalidez, los casos en lo que el asegurado sea declarado imposibilitado por parte del IMSS para trabajar en un trabajo igual al que realizaba y no pueda percibir una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales y el derecho a la pensión de invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro.

Por consiguiente, las pensiones a las que tendrá derecho el asegurado serán:

- I. Pensión temporal; será la que el IMSS otorgue, en los casos que exista la posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista.
- II. Pensión definitiva; corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

La cuantía de la pensión por invalidez será de un 35% del promedio de salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma,

El en caso de que ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el IMSS otorgará a sus beneficiarios las prestaciones siguientes:

- Pensión de viudez; será del 90% de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez.
- Pensión de orfandad; hijos menores de 16 años, cuando muera el padre o la madre, será del 25% de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez.
- Pensión a ascendientes.
- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez.
- Asistencia médica.

Dichas prestaciones serán otorgadas siempre que el asegurado al fallecer hubiese cotizado mínimo 150 semanas, o que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, y que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

Finalmente, el financiamiento de este seguro se determina como sigue:

- ❖ El patrón aportara el 1.75% y,
- ❖ El trabajador el 0.625% sobre el SBC.
- ❖ El estado por su parte aportara el 7.143% del total de las cuotas patronales.

### **3.1.7 Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez**

Se entiende que existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado queda privado de trabajos remunerados a partir de los 60 años de edad, siempre y cuando tenga reconocidas 1,250 semanas cotizadas ante el IMSS.

Por otro lado, en el caso de que el asegurado tenga más de 60 años, pero no reúna las semanas cotizadas exigidas, tendrá la opción de retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión, y en caso de que tenga como mínimo 750 semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Asimismo, el asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más de 30% de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, por otro lado, tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual en una o varias exhibiciones, dicha disposición de la cuenta así como de sus rendimientos estará exenta del pago de contribuciones.

Por consiguiente, las cuotas y aportaciones consistirán en:

- a) Para el ramo de retiro, le corresponderá al patrón cubrir el importe del 2% del SBC del trabajador.



- b) Para el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez, Al patrón le corresponde cubrir la cuota de 3.150% y al trabajador la cuota del 1.125% sobre el SBC, al estado le corresponderá el 7.143% del total de las cuotas patronales de estos ramos, y
- c) Una cantidad por cada día de salario cotizado, que aporta el gobierno federal por concepto de cuota social para los trabajadores que ganen hasta 15 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

Salario base de cotización del trabajador	Cuota social
1 salario Mínimo	\$3.87077
1.01 a 4 Salarios Mínimos	\$3.70949
4.01 a 7 Salarios Mínimos	\$3.54820
7.01 a 10 Salarios Mínimos	\$3.38692
10.01 a 15.0 Salarios Mínimos	\$3.22564

**Tabla 3.3 Cuota Social**

*(Elaboración propia en base al artículo 168 la Ley del Seguro Social.)*

Esta cuota social será actualizada trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

### **3.1.8 Seguro de guarderías y prestaciones sociales**

El seguro de guarderías es aquel que cubrirá el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos desde la edad de 43 días hasta que cumplan 4 años, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos mientras no contraigan nuevamente matrimonio o se unan en concubinato.

Dichos beneficios podrán ser otorgados a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el IMSS y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor.

El servicio de guardería será proporcionado en los turnos matutino y vespertino y tendrá acceso a cualquiera de ellos el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.

Asimismo, incluirá el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores. Tendrán el derecho a los servicios antes mencionados, a partir de que el trabajador sea dado de alta ante el IMSS y cuando sean dados de baja en el régimen obligatorio lo conservarán durante las 4 semanas posteriores a dicha baja.

Por otro lado, el financiamiento de las prestaciones sociales será del 1% sobre el SBC, que será cubierto por el patrón.

### 3.1.9 Régimen financiero de cada Seguro (Resumen)

De acuerdo a la LSS, se elabora la siguiente tabla que muestra de manera tabular, el financiamiento de cada uno de los seguros que conforman el régimen obligatorio de las cuotas obrero-patronales referentes al seguro social, así como a la aportación correspondiente al INFONAVIT:

SEGURO	PRESTACIONES	FUNDAMENTO	CUOTAS			SALARIO BASE	
			PATRÓN	TRABAJADOR	TOTAL		
Riego de trabajo	En especie y dinero	Art. 74 de la LSS	En base a su siniestralidad	0.00%	Prima correspondiente <sup>1</sup>	SBC	
Enfermedades y Maternidad	En especie	Art. 106, Fracción I, de la LSS	Cuota fija por cada colaborador hasta por 3 (SMGV)	20.40%	0.00%	20.40%	SMGV
		Art. 106, Fracción II, de la LSS	Cuota adicional por la diferencia del SBC y de 3VSMGV	1.10%	.40%	1.50%	Diferencia del SBC y de 3VSMGV
		Art. 25 de la LSS	Gastos médicos para pensionados y beneficiarios	1.05%	0.375%	1.425%	SBC
	En dinero	Art. 107, Fracción I y II, de la LSS		.70%	0.25%	0.95%	SBC
Invalidez y vida	En especie y dinero	Art. 147 de la LSS		1.75%	0.625%	2.375%	SBC

<sup>1</sup> En enero y febrero del ejercicio a dictaminar se aplicará la declarada en febrero del año anterior. La prima a considerar del 1º. de marzo del ejercicio a dictaminar al último día de febrero del siguiente año según la fórmula anterior, y se presentara ante IMSS, en la declaración respectiva a más tardar el último día del mes de febrero del año a dictaminar

SEGURO	PRESTACIONES	FUNDAMENTO	CUOTAS			SALARIO BASE
			PATRÓN	TRABAJADOR	TOTAL	
Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	Retiro y Cesantía	Art. 168, fracción I, de la LSS	2.00%	0.00%	2.00%	SBC
Guarderías prestaciones sociales	En especie	Art. 211 de la LSS	1.00%	0.00%	1.00%	SBC
INFONAVIT		Art. 29, fracción II, de la LINFONAVIT	5.00%	0.00%	5.00%	SBC

**Tabla 3.4 Resumen de financiamiento de seguros**  
(Elaboración propia en base a la LSS y a la LINFONAVIT.)

### **Unidad de Medida de actualización (UMA)**

La UMA es la referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de dichas leyes.

El 27 de enero de 2016 se publicó en el DOF la reforma a la CPEUM en materia de desindexación del salario mínimo. La Ley de la UMA se publicó en el DOF del 30 diciembre de 2016, surtiendo efectos a partir del día 31 del mismo mes y año, su aplicación es a nivel tanto federal y local.

Por su parte el IMSS a través de su Acuerdo del Consejo Técnico, 26/2017 ACDO. SA2.HCT.250117/26.P.DJ, hizo oficial el uso de la UMA y giró instrucciones a sus diferentes unidades administrativas para que implementarán esa reforma constitucional. A continuación, se muestran los valores del ejercicio 2016 a 2019:

Año	Diario	Mensual	Anual
2019	\$ 84.49	\$ 2,568.50	\$ 30,822.00
2018	\$ 80.60	\$ 2,450.24	\$ 29,402.88
2017	\$ 75.49	\$ 2,294.90	\$ 27,538.80
2016	\$ 73.04	\$ 2,220.42	\$ 26,645.04

**Tabla 3.5 Histórico Unidad de Medida y Actualización (UMA)**  
(Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) sitio web:  
[https://www.inegi.org.mx/temas/uma/.](https://www.inegi.org.mx/temas/uma/))

Conforme a las reformas a la Ley del INFONAVIT publicadas el 27 de abril de 2016, en el DOF para 2019, los créditos en Veces Salario Mínimo se actualizan a una tasa de 4.83%, por lo que el valor de la **Unidad Mixta Infonavit (UMI)** será de 82.22 pesos diarios, conforme al artículo 44 segundo párrafo de la Ley del INFONAVIT, en el que se establece que el incremento de los créditos en Veces Salario Mínimo (VSM) no podrá ser superior al porcentaje en que se incremente la UMA.

- El incremento porcentual diario equivale a: \$82.22
- El incremento porcentual mensual equivale a: \$2,499.49

De manera análoga para efectos del Impuesto Sobre la Renta (ISR), tratándose ya sea de topes para hacer deducibles los gastos en que incurran las empresas, o bien, topes para determinar ingresos exentos que reciba el personal, el valor que se deberá tomar en cuenta es el de la UMA.

Algunos de los conceptos que se ven afectados con esta sustitución son:

<b>Concepto</b>	<b>Artículo 93 de la Ley del ISR</b>	<b>Referencia</b>
<b>Aguinaldo</b>	30 días	UMA
<b>Prima vacacional</b>	15 días	UMA
<b>Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU)</b>	15 días	UMA
<b>Prima dominical</b>	Hasta un salario mínimo por domingo	UMA
<b>El Tiempo extra, día festivo trabajado, etcétera.</b>	El 50% de estas remuneraciones, y máximo cinco veces el salario mínimo, lo que resulte menor.	UMA
<b>Fondo de ahorro</b>	1.3 VSM elevados al año.	UMA
<b>Previsión social</b>	Un SMG elevado al año.	UMA

**Tabla 3.6 Conceptos deducibles para ISR en base a la Unidad de Medida y Actualización (UMA)**

*(Elaboración en base al libro Guía práctica laboral y de seguridad social.)*

Por otra parte, en el caso de las indemnizaciones por despido injustificado, el tope para determinar el valor exento del pago en materia del ISR será lo que resulte del cálculo de 90 veces la UMA por año de servicios.

Finalmente, para efectos de la LFT, se estará a lo siguiente:

- a) Multas, así como las sanciones se determinarán con base en la UMA vigente al momento que se genere el hecho.
- b) En el caso del pago de prima de antigüedad, salvo que la autoridad laboral indique lo contrario, se deberá calcular con el tope de dos veces el valor del salario mínimo.

### **3.2 Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o tiempo determinado**

El Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado establece los derechos y obligaciones que tienen las personas físicas y morales que ejerzan actividades de construcción y que llevan a cabo procesos de contratación de trabajadores por obra o tiempo determinado, así como a lo referente a los derechos y obligaciones de los propios trabajadores.

En el caso de que los trabajadores sean contratados por tiempo indeterminado éstos serán considerados como permanentes, sin importar si realizan trabajos en diferentes obras de construcción siempre que sea el mismo patrón.

Los patrones obligados al cumplimiento de lo establecido en dicho artículo, son:

- Propietarios de las obras de construcción.
- Personas con trabajadores a su cargo que sean contratadas para realizar obras de construcción a precio alzado o bajo un sistema de precios unitarios.
- Personas físicas o morales que utilizando sus elementos propios celebren contratos para ejecutar parte o partes de la obra contratada con el contratista, por consiguiente, el contratista tendrá la obligación de comunicar la subcontratación de parte o partes de la obra al IMSS, en un plazo no mayor a 5 días hábiles siguientes a la celebración del contrato.

En base a lo anterior, el propietario de la obra, así como el contratista, serán obligados solidarios en el pago de las cuotas obrero-patronales causadas a cargo

del contratista o del subcontratista, siempre que no acrediten la celebración del contrato de intermediación.

Asimismo, los patrones tienen la obligación de llevar por obra de construcción, nóminas o listas de raya que conservarán durante los 5 días siguientes a su fecha.

Los patrones tendrán un plazo de 5 días hábiles siguientes a lo ocurrido, para presentar la siguiente información:

- Avisos de inscripción, modificación de salario trabajadores, después de inicio de obra, y bimestralmente; relación mensual de trabajadores, registrar ante la subdelegación que le corresponda a la ubicación de la obra; el tipo de obra, ubicación, trabajos a realizar y fase de la construcción.

Finalmente, lo que respecta a la vigencia de los derechos corresponderá desde el primer día laborado, tanto para los trabajadores como para sus beneficiarios las prestaciones en especie y en dinero, en el caso de prestaciones médicas, el IMSS los adscribirá a una unidad médica familiar de acuerdo al domicilio de la obra o a su domicilio particular, presentando el aviso de inscripción.

### **3.3 Marco Tributario de la Seguridad Social**

#### **Código Fiscal de la Federación**

El CFF es el ordenamiento jurídico encargado de definir conceptos fiscales, fijar procedimientos para la obtención por parte del gobierno de ingresos fiscales, forma de ejecución de resoluciones fiscales, recursos administrativos, así como los procedimientos y sistemas para dar solución a las controversias ante el Tribunal Fiscal de la Federación, en resumen, es un compendio de varios aspectos fiscales, su objetivo es determinar las contribuciones y las diversas obligaciones que los contribuyentes deben cumplir en referencia a los impuestos federales.

En el artículo 2 de dicho ordenamiento, menciona que:

Las contribuciones se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos, las que se definen de la siguiente manera:

II. Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

En el artículo 21, establece que cuando no se cubran las contribuciones en la fecha o dentro del plazo fijado por las disposiciones fiscales, su monto se actualizará desde el mes en que debió hacerse el pago y hasta que el mismo se efectúe, además deberán pagarse recargos por concepto de indemnización al fisco federal por la falta de pago oportuno. Dichos recargos se calcularán aplicando al monto de las contribuciones actualizadas la tasa que resulte de sumar las aplicables en cada año para cada uno de los meses transcurridos en el periodo de actualización de la contribución.

Posteriormente, en el artículo 28 el CFF establece las disposiciones que deben observar los contribuyentes, personas físicas y morales, que tengan la obligación de llevar contabilidad, tales como:

- La contabilidad se integrará por libros, sistemas y registros contables, papeles de trabajo, estados de cuenta, ..., libros y registros sociales, control de inventarios y método de valuación, discos y cintas equipos o sistemas electrónicos de registro fiscal.

Por su parte el Reglamento del CFF en el artículo 33, añade además de lo anterior, los siguientes documentos e información que integrará la contabilidad:

- Asientos contables auxiliares, catálogo de cuentas y pólizas contables.
- Avisos de inscripción al registro federal de contribuyentes.
- Declaraciones anuales, informativas y pagos provisionales, mensuales, bimestrales, trimestrales o definitivos.
- Estados de cuenta, bancarios de inversiones y tarjetas de crédito, débito o servicios, monederos electrónicos, conciliaciones de retiros y depósitos contra contabilidad.

- Acciones, partes sociales y título de crédito.
- Documentos de importaciones y exportaciones en materia aduanera o comercio exterior.

### **Ley del Impuesto sobre la Renta**

La Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) es un ordenamiento que establece las disposiciones en materia del ISR, el cual está catalogado como una de las principales fuentes de ingreso para la economía del país, es un impuesto que normalmente se aplica de forma directa, lo pagan las personas que obtienen ingresos de actividades de venta o renta de inmuebles o prestación de servicios, y por lo general se toma directamente de las ganancias obtenidas de operaciones comerciales.

Los requisitos que deberá cumplir el contribuyente para efectos de hacer deducibles sus gastos, se encuentran regulados en el artículo 27 de dicha Ley, mismo que establece en la fracción V que deberán:

- V. Cumplir con las obligaciones establecidas en esta Ley 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.

Los pagos que a la vez sean ingresos por salarios o asimilados a salarios se podrán deducir siempre que las erogaciones por concepto de remuneración, las retenciones correspondientes y las deducciones del impuesto local por salarios, consten en comprobantes fiscales y se cumpla con las obligaciones de:

- a) Efectuar las retenciones correspondientes.
- b) Calcular el impuesto anual de las personas que les hubieren prestado servicios subordinados
- c) Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por salarios o asimilados.



- d) Solicitar a las personas que contraten para prestar servicios subordinados, información a fin de inscribirlas en el Registro Federal de Contribuyentes (RFC).

Por otra parte, los contribuyentes deberán cumplir con la obligación de inscribir a los trabajadores en el IMSS cuando estén obligados a ello y en los casos de *subcontratación laboral*, el contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero-patronales al IMSS.

Asimismo, en el artículo 94 se establece cuáles son los conceptos considerados como ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, esto incluye la PTU y las percepciones por indemnizaciones, finiquitos. Asimismo, establece que los siguientes conceptos se asimilan a dichos ingresos:

- III. Los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos, así como los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales.
- IV. Los honorarios a personas que presten servicios a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de este último.
- V. Los honorarios que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales a las que presten servicios personales independientes, cuando comuniquen por escrito al prestatario que optan por pagar el impuesto en del régimen de salarios o asimilados a salarios.
- VI. Los ingresos que perciban las personas físicas de personas morales o de personas físicas con actividades empresariales, por las actividades empresariales que realicen, cuando comuniquen por escrito a la persona que efectúe el pago que optan por pagar el impuesto en del régimen de salarios o asimilados a salarios.

- VII. Los ingresos obtenidos por las personas físicas por ejercer la opción otorgada por el empleador, o una parte relacionada del mismo, para adquirir, acciones o títulos valor que representen bienes.

### **Ley del Impuesto al Valor Agregado**

La Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA) es el ordenamiento que estipula las disposiciones que deberán cumplir los contribuyentes en materia el Impuesto al Valor Agregado(IVA), dicho impuesto representa una carga fiscal sobre el consumo, es decir, es un impuesto indirecto, no es percibido por el fisco directamente del contribuyente, sino por el vendedor en el momento de la transacción comercial, éstos a su vez tiene el derecho de reembolsarse el IVA que hayan pagado a otros vendedores (crédito fiscal), deduciendo el monto del IVA cobrado a sus clientes (debito fiscal) y con ello tienen la obligación de abonar el saldo al fisco.

En el artículo 1-A, se establece que los contribuyentes que realicen las prácticas descritas a continuación, estarán obligados a retener el impuesto:

- II. Sean personas morales que:
- a) Reciban servicios personales independientes, o usen o gocen temporalmente bienes, prestados u otorgados por personas físicas, respectivamente.
  - b) Adquieran desperdicios para ser utilizados como insumo de su actividad industrial o para su comercialización.
  - c) Reciban servicios de autotransporte terrestre de bienes, prestados por personas físicas o morales.
  - d) Reciban servicios prestados por comisionistas, cuando éstos sean personas físicas.

Para estos efectos, el artículo 3 del Reglamento de la LIVA establece que las personas morales obligadas a retener el impuesto, respetarán lo siguiente:

- La retención se hará por las dos terceras partes del impuesto que se les traslade y que haya sido efectivamente pagado, cuando el impuesto le sea trasladado por personas físicas por las operaciones siguientes:

- a) Prestación de servicios personales independientes;
- b) Prestación de servicios de comisión, y
- c) Otorgamiento del uso o goce temporal de bienes.

Por otro lado, en el artículo 32, establece las obligaciones de los contribuyentes afectos a dicho impuesto, tales como:

- Llevar contabilidad, respetando lo establecido en el CFF, analizado anteriormente.
- En caso de comisionistas, separar en su contabilidad y registros de operaciones que lleven a cabo por cuenta propia de aquellas por cuenta del comitente.
- Expedir y entregar comprobantes fiscales, presentar declaraciones de impuestos.
- Expedir comprobantes por retenciones efectuadas y proporcionar mensualmente a las autoridades fiscales, información sobre las personas a las que les hubieren retenido el impuesto.
- En los casos de actividades de subcontratación laboral, el contratista deberá informar al SAT la cantidad del impuesto al valor agregado que le traslado en forma específica a cada uno de sus clientes, así como el pago en la declaración mensual respectiva.
- Finalmente, tratándose de servicios personales independientes prestados a través de una asociación o sociedad civil, será ésta la que a nombre de los asociados o socios cumpla con las obligaciones señaladas en la LIVA.

### **3.4 Ley del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores**

El INFONAVIT es una institución social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, este organismo tiene como objetivo administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, a través del establecimiento de un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener un crédito para:

- Adquirir habitaciones en propiedad;

- Construir, reparar, ampliar o mejorar sus habitaciones;
- Pagar pasivos contraídos por lo anterior.

Asimismo, también se encarga de financiar programas de construcción de habitaciones para que puedan ser adquiridas por los trabajadores que obtengan un crédito.

Asimismo, el INFONAVIT, está facultado para:

- Entregar al patrón aviso para retención de descuentos, en donde consignará los datos relativos al crédito, así como los porcentajes o cantidades a descontar del salario base de aportación de los créditos de vivienda otorgados a un trabajador.
- Determinar en caso de incumplimiento, monto de aportaciones patronales y descuentos omitidos por el patrón, así como las actualizaciones y recargos, señalar las bases de liquidación y requerir su pago.
- Lo anterior tendrá vigencia de 5 años, contados a partir de la fecha en que el INFONAVIT tenga conocimiento de las obligaciones del patrón.
- Recibir pagos correspondientes.
- Realizar por cuenta propia o a través de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP) el cobro y ejecución de las aportaciones patronales y descuentos omitidos.
- Resolver recursos relativos al procedimiento administrativo de ejecución, así como las solicitudes de prescripción y caducidad planteadas por los patrones.
- Requerir a los patrones la información para determinar la existencia o no de la relación laboral con las personas a su servicio.
- Determinará la existencia y alcance de obligaciones incumplidas por los patrones.
- Revisará los dictámenes emitidos por contadores públicos.
- Hará efectivas las garantías del interés fiscal ofrecidas a favor del INFONAVIT, fianza.
- Resolverá solicitudes de devolución y compensación de cantidades pagadas indebidamente o en exceso.

Por consiguiente, el artículo 32 del Reglamento de Inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (RIPAEDI), establece que: “El salario base de aportación se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Tal y como lo establece la LSS, los conceptos que no integran el salario base de aportación son los mismos que para determinar el SBC y el tratamiento de las ausencias será el mismo que se comprende en las bases de cotización de la LSS.

Por otra parte, las obligaciones de los patrones que la Ley del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (LINFONAVIT) y el RIPAEDI establecen son:

- Se inscribirán e inscribirán a sus trabajadores en el INFONAVIT y deberán dar avisos referentes a cambios de domicilio y de denominación o razón social, aumento o disminución de obligaciones fiscales, suspensión o reanudación de actividades, clausura, fusión, escisión, enajenación y declaración de quiebra y suspensión de pagos, altas, bajas, modificaciones de salarios, ausencias e incapacidades (para este trámite contarán con un plazo de 5 días hábiles).
- Determinarán el monto de las aportaciones del 5% sobre el SBC de cada uno de sus trabajadores, pagarán en las entidades receptoras autorizadas por el INFONAVIT, para su respectivo abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores.
- Descontarán a sus trabajadores de sus salarios los pagos correspondientes a los abonos de préstamos otorgados por el INFONAVIT, asimismo enterarán el importe de estos descuentos.
- Expedirán y entregarán quincenalmente a cada uno de sus trabajadores constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- Presentaran al INFONAVIT copia firmada del informe sobre la situación fiscal del contribuyente con anexos de contribuciones de aportaciones patronales, en referencia a su obligación de dictaminar sus estados financieros por CPA.

En los casos en los que contraten trabajadores, a través de un intermediario laboral o contratista, ambos serán responsables solidarios entre sí con relación con el trabajador y respecto al cumplimiento de sus obligaciones. Además, las empresas contratantes y contratistas deberán comunicar trimestralmente ante la delegación de recaudación que les corresponda, los contratos celebrados durante dicho trimestre.

En lo que respecta al trabajador, este tendrá derecho a:

- Elegir la vivienda nueva o usada, que aplique dentro del crédito que reciba por parte del Fondo Nacional de la Vivienda., dicha vivienda podrá ser o no parte de los conjuntos habitaciones financiados con recursos de dicho fondo.
- En caso de que el trabajador deje de percibir ingresos salariales, el INFONAVIT le otorgará prórrogas (no mayores de 12 meses cada una, y no exceder en su conjunto más de 24 meses), en los pagos de la amortización por concepto de capital e intereses ordinarios, siempre que éste presente la solicitud en el plazo de 30 días.
- Realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual, a través de su patrón o por sí mismos.

El RIPAEDI menciona que el INFONAVIT podrá convenir con el IMSS respecto a la simplificación y unificación de los procesos de inscripción, uso y presentación de avisos, cédulas de determinación y formatos, así como para la determinación y pago de aportaciones y entero de descuentos.

Por consiguiente, derivado del proceso de inscripción, el patrón conservará y usará el mismo NRP de identificación que le asignó el IMSS para efectuar el pago de aportaciones y entero de descuentos.

En los casos de estallamiento de huelga en su empresa que afecte el registro del patrón, éste deberá presentar el aviso correspondiente dentro de los 5 días hábiles siguientes a aquél en que ocurra el hecho correspondiente.

El *salario base de aportación* será el que el trabajador perciba en el momento de iniciar su relación laboral. Además, en el caso de modificación al salario originada

por convenio sancionado por la Tribunal que corresponda, con motivo de una revisión contractual, o producto de una huelga, dicha modificación se notificará al INFONAVIT en un término de 30 días naturales contados a partir del día siguiente al de su sanción.

En lo referente a la determinación presuntiva de aportaciones omitidas, el INFONAVIT considerará que su cuantía es la que resulte de aplicar la tasa del 5% a la cantidad equivalente a 4 veces el salario mínimo general diario de la zona económica del patrón, elevado al período que se revisa, por cada trabajador a su servicio.

Finalmente, el RIPAEDI, establece que el patrón deberá amortizar los créditos de vivienda a través de los descuentos aplicados a los salarios de los trabajadores acreditados en base en el aviso para retención de descuentos, la obligación del patrón de retener y enterar los descuentos inicia a partir del día siguiente a aquél en que reciba el aviso de retención de descuentos o la cédula de determinación de cuotas y aportaciones, cualquiera que ocurra primero.

### **3.5 Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro**

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) será el órgano administrativo con autonomía técnica y facultades ejecutivas, encargado de la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los sistemas de ahorro para el retiro.

En lo que respecta a las administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE), el artículo 18 de la Ley las define como: “entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la presente ley, así como a administrar sociedades de inversión”.

Dichas administradoras tienen como objeto:

- Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores afiliados al IMSS.

- Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores no afiliados.
- Recibir cuotas y aportaciones de seguridad social en las cuentas individuales, así como aportaciones voluntarias y complementarias de retiro.
- Individualizar cuotas y aportaciones a cuentas individuales, así como los rendimientos de inversión.
- Enviar cuatrimestralmente, al domicilio de los trabajadores, sus estados de cuenta de sus cuentas individuales, incluyendo el SBC y el número de días laborados declarados ante el IMSS para el pago de cuotas.
- Prestará servicios de administración a sociedades de inversión, distribución y recompra de acciones representativas del capital de las mismas.
- Operar y pagar los retiros programados.
- Pagar retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores.
- Entregar recursos a instituciones de seguros elegidos por el trabajador o sus beneficiarios, con motivo de la contratación de rentas vitalicias o del seguro de supervivencia.
- Funcionaran como entidades financieras autorizadas.

En lo que respecta a las Sociedades de Inversión (SIEFORE), administradas y operadas por administradoras, éstas tienen como objeto invertir los recursos de las cuentas individuales, así como los recursos de las propias administradoras, aportaciones para fondos de previsión social, aportaciones voluntarias y complementarias de retiro.

La inversión tendrá como objetivo primordial otorgar la mayor seguridad y rentabilidad de los recursos de los trabajadores, incrementar el ahorro interno y desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo acorde con el sistema de pensiones.



Por otra parte, la Ley en su artículo 57 define la Base de Datos Nacional del SAR, como: “aquella conformada por la información procedente de los sistemas de ahorro para el retiro, conteniendo la información individual de cada trabajador y el registro de la administradora o institución de crédito en que cada uno de éstos se encuentra afiliado.”

Tiene como finalidad identificar de las cuentas individuales en las administradoras e instituciones de crédito, la certificación de los registros de trabajadores en las mismas, control de los procesos de traspasos, e instruir al operador de la cuenta concentradora, sobre la distribución de los fondos de las cuentas recibidas a las administradoras correspondientes.

En lo que respecta a la tan mencionada cuenta individual, para abrir dicha cuenta se le asignara a cada trabajador afiliado una clave de identificación por el IMSS.

Dicha cuenta está integrada por las subcuentas:

- Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez;
- Vivienda
- Aportaciones Voluntarias, y
- Aportaciones Complementarias de Retiro.

El trabajador tendrá derecho a traspasar su cuenta individual de una administradora a otro transcurrido 1 año, y podrá hacerlo antes de este plazo siempre que traspase su cuenta individual a una administradora en la que las sociedades de inversión registraran mayor Rendimiento Neto, en el periodo inmediato anterior, permaneciendo en la nueva administradora por lo menos 12 meses.

Otros casos que puede generar traspaso son: cuando se modifique el régimen de inversión o de comisiones, o la administradora entre en estado de disolución o de fusión, el derecho de traspaso solo será para los trabajadores afiliados en la administradora fusionada.

En el caso de trabajadores que haya cotizado en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y en otra nueva relación laboral

se encuentren inscritos en el IMSS, gozarán del derecho de solicitar que los recursos acumulados en la subcuenta de ahorro para el retiro del SAR sean traspasados a la administradora que lleve su cuenta individual y sean invertidos en las sociedades de inversión correspondientes.

En el caso de la contratación de rentas vitalicias y seguros de supervivencia, el saldo de la cuenta individual una vez deducido el monto de los recursos de la subcuenta de voluntarias será el considerado por el IMSS para determinar el monto constitutivo, para el cálculo de la suma asegurada.

Por consiguiente, la CONSAR tendrá la obligación de llevar un registro de planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva, con objeto de que los trabajadores que tengan el derecho de disfrutar de una pensión, se les entreguen los recursos de su cuenta individual, por la administradora de su cuenta sea en una sola exhibición o bien en la obtención de una pensión.

En el caso de requerir el retiro de los recursos de la cuenta individual, la pensión que recibirá el trabajador de acuerdo al plan de pensiones más la renta vitalicia, no deberá ser menor a la pensión garantizada más un 30%.



## **CAPÍTULO 4. DISEÑO METODOLÓGICO**

## **Capítulo 4. Marco Metodológico de la Investigación**

En este capítulo se aborda la metodología que fue utilizada en el desarrollo del proyecto de intervención, detallando el enfoque de la investigación, el tipo y nivel de profundidad, la población de estudio, el diseño de la intervención, se muestra el instrumento para la recolección de información utilizado para lograr tanto el objetivo general como los objetivos específicos del presente proyecto.

### **4.1 Enfoque de investigación (paradigma)**

El presente proyecto de intervención se formuló sobre la base de un **enfoque de investigación cuantitativa**, con una estrategia de investigación estructurada, puesto que el rol de la investigación fue exploratorio, el compromiso de la intervención consistió en presentar los resultados obtenidos de manera objetiva, asimismo la naturaleza de los datos es numérica, y se llevó a cabo a través de la recolección de datos, análisis y verificación de dicha información, buscando la comprobación de una hipótesis que muestre la interrelación entre sus variables..

### **4.2 Tipo y alcance o nivel de profundidad de la investigación**

Derivado del enfoque de investigación cuantitativo, el modelo que se llevó a cabo fue una investigación documental/descriptiva, ya que la intervención se enfocó al análisis de la bibliografía referente al tema de investigación, es decir, se analizó el marco jurídico de la seguridad social en México, el cual comprende tanto el marco constitucional, laboral como tributario, para proceder a la descripción de las actividades que debe llevar a cabo el patrón para dar cumplimiento de a sus obligaciones patronales en materia de seguridad social.

### **4.3 Población, muestra y método de muestreo**

La población fue el total de contribuyentes dados de alta ante el RFC; tanto en el régimen general de personas morales, personas morales si fines de lucro, y personas físicas con actividades empresariales y profesionales puesto que, para

efectos del IMSS, el alta respectiva es uno de los requisitos para dar de alta a la empresa en el IMSS, y por ende dar de alta a todos los trabajadores.

La muestra se determinó toda vez que se obtuvieron datos estadísticos al 30 de abril de 2019 de la Plataforma Nacional de Transparencia, respetando los plazos y requisitos que para la obtención de dicha información las instituciones correspondientes han establecido, la información esta detallada en el Anexo I:

<b>Régimen</b>	<b>Total</b>
Sin obligaciones fiscales	5,742
<b>Régimen de Sueldos y Salarios e Ingresos Asimilados a Salarios</b>	<b>1,090</b>
<b>Régimen General de Ley Personas Morales</b>	<b>177</b>
Régimen de Incorporación Fiscal	101
Régimen de Actividades Agrícolas, Ganaderas, Silvícolas y Pesqueras PF y PM	21
<b>Régimen de las Personas Físicas con Actividades Empresariales y Profesionales</b>	<b>21</b>
<b>Personas Morales con Fines no Lucrativos</b>	<b>17</b>
Régimen de Ingresos por Dividendos (socios y accionistas)	12
Régimen de los demás ingresos	5
Regímenes residentes en el Extranjero sin Establecimiento Permanente en México	3
Régimen de Arrendamiento	2
Sociedades Cooperativas de Producción que optan por diferir sus ingresos.	1
<b>Total, general</b>	<b><u>7,192</u></b>

**Tabla 4.1 Desglose de Contribuyentes por régimen fiscal en el municipio de Xalapa Veracruz.**

*(Solicitud de Información Folio No.: 0610100113719, Plataforma Nacional de Transparencia.)*

De lo anterior, específicamente de los rubros sombreados, con un total de población de **1,305**, se llevó a cabo la determinación de la muestra, despejando la siguiente formula, propuesta por Murray y Larry (2005), la cual se utiliza en los casos en los que se cuenta con la cantidad de personas a las que se les realizará el estudio:

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

En donde:

- n = Es el tamaño de la muestra poblacional a obtener.
- N = Es el tamaño de la población total = **1,305**.
- $\sigma$  Representa la desviación estándar de la población. En caso de desconocer este dato es común utilizar un valor constante que equivale a **0.5**.
- Z = Es el valor obtenido mediante niveles de confianza. Su valor es una constante, por lo general se tienen dos valores dependiendo el grado de confianza que se desee siendo 99% el valor más alto (este valor equivale a 2.58) y **95% (1.96)** el valor mínimo aceptado para considerar la investigación como confiable.
- e = Representa el límite aceptable de error muestral, generalmente va del 1% (0.01) al 9% (0.09), siendo 5% (**0.05**) el valor estándar usado en las investigaciones.

Una vez establecidos los valores adecuados, se procedió a realizar la sustitución de los valores y aplicación de la fórmula para obtener el tamaño de la muestra poblacional correspondiente al universo finito determinado, como se muestra a continuación:

$$n = \frac{\left( \frac{2}{1.96} \right) \left( \frac{2}{0.5} \right) \left( 1,305 \right)}{\left( \frac{2}{0.05} \right) \left( 1305 - 1 \right) + \left( \frac{2}{1.96} \right) \left( \frac{2}{0.5} \right)}$$

$$n = \frac{\left( 3.8416 \right) \left( 0.25 \right) \left( 1,305 \right)}{\left( 0.0025 \right) \left( 1304 \right) + \left( 3.8416 \right) \left( 0.25 \right)}$$

$$n = \frac{1,253.32}{3.26 + 0.9604}$$

$$n = \frac{1,253.32}{4.2204}$$

$$n = 296.967586$$

<b>n =</b>	<b><u>297</u></b>
------------	-------------------

Por lo cual, la muestra sobre la cual se aplicó el instrumento de investigación fueron 297 empresarios personas físicas y morales.

#### **4.4 Diseño de intervención**

El diseño de investigación fue estructurado y predeterminado, en primera instancia fue *documental*, se observó y analizó el contexto de la Seguridad Social en México, el marco jurídico de dicho tema, conformado por el marco constitucional, laboral y tributario, así como la correlación que guardan los pronunciamientos anteriores con las instituciones encargadas de la administración y fiscalización de la Seguridad Social.

Posteriormente en términos generales se realizó una investigación de *Campo*, pues se procedió a obtener datos estadísticos a través de la Plataforma Nacional de Transparencia referentes al universo – población de contribuyentes dados de alta ante el RFC, con el propósito de contar con las cifras que sirvieron de base para la aplicación de un cuestionario base para respaldar la viabilidad de la elaboración de la guía metodología correspondiente.

Finalmente, se elaboró la guía metodológica, sustentada en la normatividad mencionada con anterioridad, en aras de que el usuario de la misma, cuente con una herramienta que le detalle el conjunto de actividades u obligaciones que debe cumplir o evaluar, para que, en caso de ser el propio empresario, éste no sea requerido por la autoridad competente, así como evitar ser acreedor a multas y sanciones.

#### **4.5 Fuentes y Técnicas para la recolección de datos**

Para la recolección de información se utilizaron las siguientes **fuentes**:

##### **Primarias**

1. Personas: es decir, profesionistas en la materia que con su experiencia proporcionen puntos de vista del entorno actual del tema, sociedad en general.



2. Hechos; es decir, el contexto actual en el cual se desenvuelve el tema de investigación, notas periodísticas al respecto, panorama vigente.

### **Secundarias**

1. Material impreso: Contenido de libros, revistas y leyes correspondientes.
2. Material digital: Sitios web oficiales, Artículos de revistas digitales, bibliografía digital.

Las técnicas de investigación utilizadas son las siguientes:

### **Investigación documental**

A través de la investigación documental se analizó toda la información recolectada referente al tema de estudio, haciendo uso de las siguientes fichas:

- ✚ Ficha Bibliográfica (libro).
- ✚ Ficha Hemerográfica (artículo de revistas).
- ✚ Ficha de Información Electrónica (información extraída de medios electrónicos, Internet.)

Se utilizaron las tecnologías de la información y las comunicaciones. Se solicitó y obtuvo información sobre datos estadísticos a través de la Plataforma Nacional de Transparencia sitio web: <https://www.infomex.org.mx/gobiernofederal/home.action>.

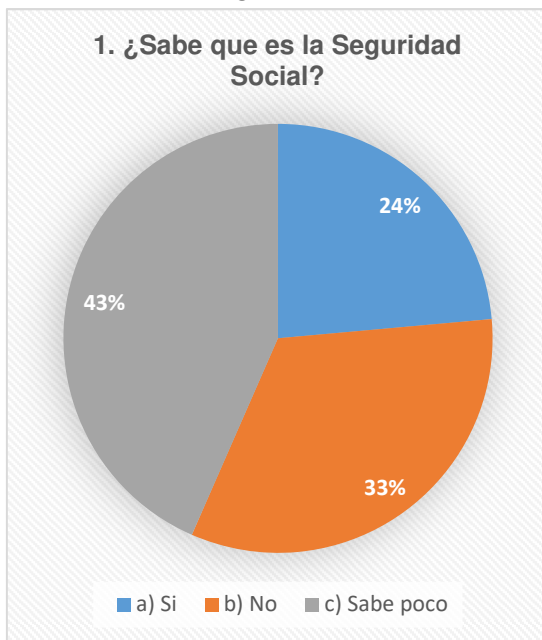
Asimismo, se analizaron documentos digitales de los temas relacionados, se consultaron las siguientes páginas oficiales:

- IMSS sitio web: <http://www.imss.gob.mx/>.
- IDSE sitio web: <https://idse.imss.gob.mx/imss/>
- INFONAVIT sitio web: <https://portalmx.infonavit.org.mx>
- IMCP sitio web: <http://imcp.org.mx/>
- IDC Asesor Fiscal, Jurídico y Laboral. <https://idconline.mx/>

## **Encuesta**

Se aplicó un cuestionario de investigación (Anexo II) a la muestra del total de contribuyentes dados de alta ante el RFC: régimen de personas morales, personas morales sin fines de lucro y personas físicas con actividades empresariales y profesionales con el objeto de medir la viabilidad de la elaboración de la guía, se obtuvieron los siguientes datos:

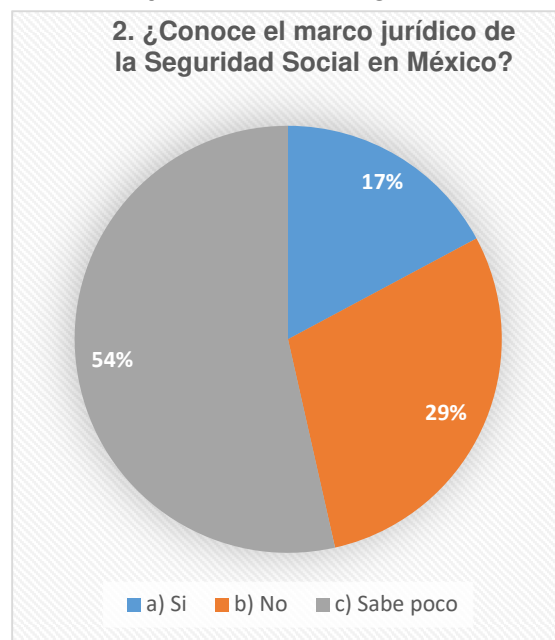
**Grafica 4.1 Seguridad Social**



*Fuente: elaboración propia.*

70 encuestados expresaron saber que es la seguridad social mientras que 98 respondieron que no y 129 que sabe poco sobre el tema.

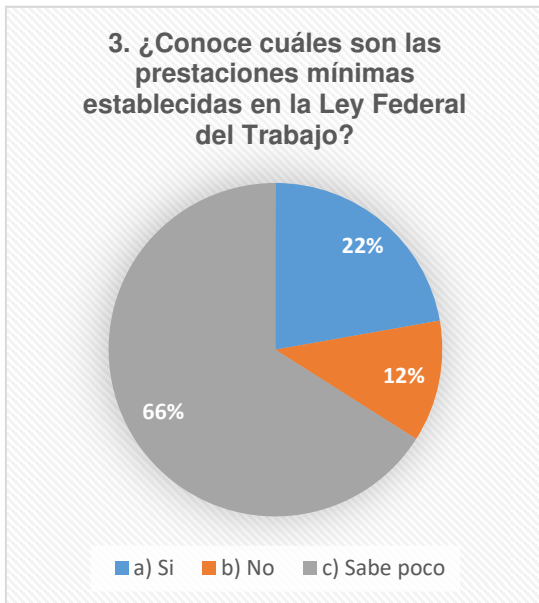
**Grafica 4.2 Marco jurídico de la seguridad Social**



*Fuente: elaboración propia.*

Del total de encuestados, 51 respondió conocer el marco jurídico de la seguridad y 87 dijo que no y 159 sabe poco al respecto.

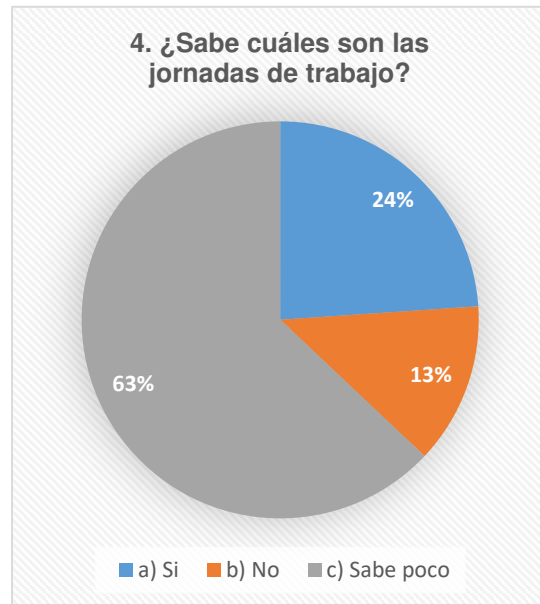
**Grafica 4.3 Prestaciones mínimas de Ley.**



*Fuente: elaboración propia*

Del total de encuestados, 66 respondieron que si conoce las prestaciones mínimas y 35 contestaron que no y 196 sabe poco.

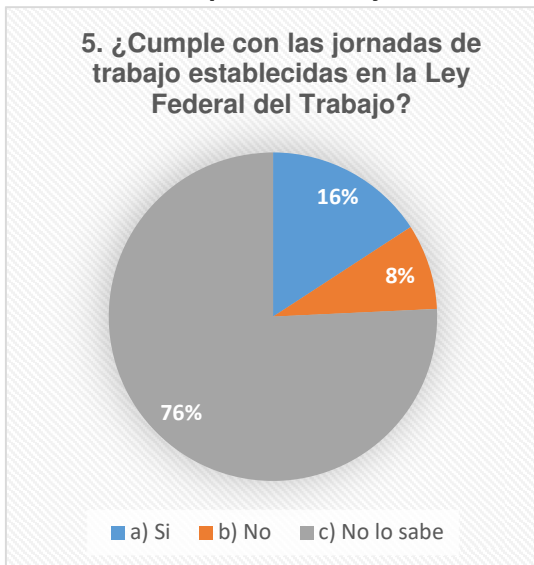
**Grafica 4.4 Jornadas de trabajo**



*Fuente: elaboración propia*

Del total de encuestados, 71 respondieron que, si saben cuáles son las jornadas de trabajo, mientras que 39 respondieron que no y 187 sabe poco.

**Grafica 4.5 Cumplimiento de jornadas**



*Fuente: elaboración propia*

Del total de encuestados, 47 respondieron que cumplen con las jornadas de trabajo, 25 que no y 225 declara no saber al respecto.

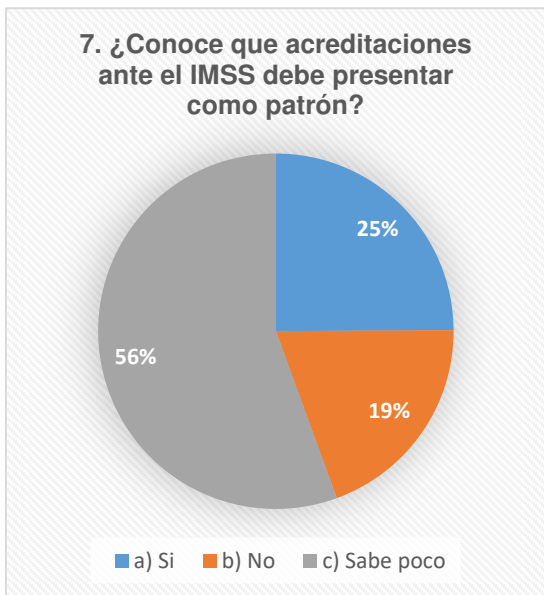
**Grafica 4.6 Responsabilidades y sanciones**



*Fuente: elaboración propia*

Del total de encuestados, 42 respondieron que conocen las responsabilidades y sanciones, 78 respondió que no y 177 saber poco.

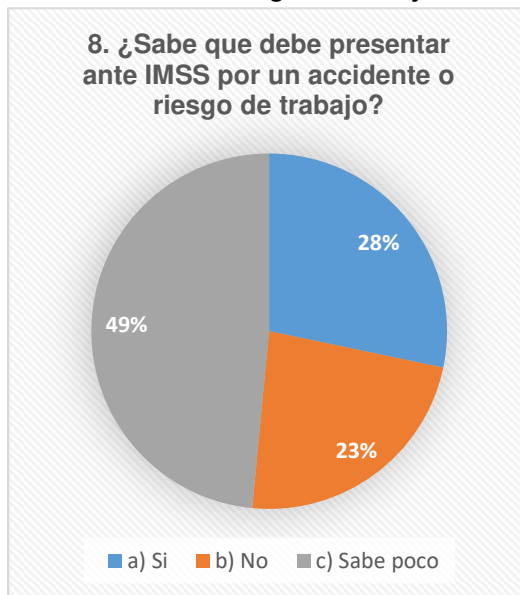
**Grafica 4.7 Acreditaciones**



Fuente: elaboración propia.

74 encuestados dice conocer las acreditaciones antes IMSS, 58 dice desconocerlas y 165 saber poco al respecto.

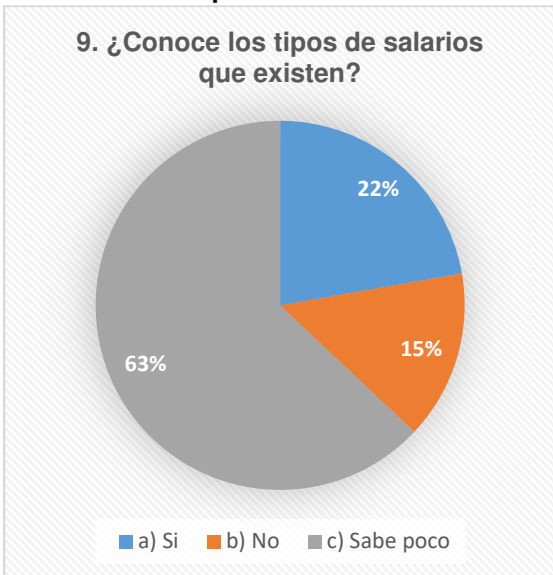
**Grafica 4.8 Riesgo de trabajo**



Fuente: elaboración propia.

Del total de encuestados, 84 sabe que debe presentar por accidente o riesgo de trabajo mientras que 69 declara no saber y 144 conocer poco.

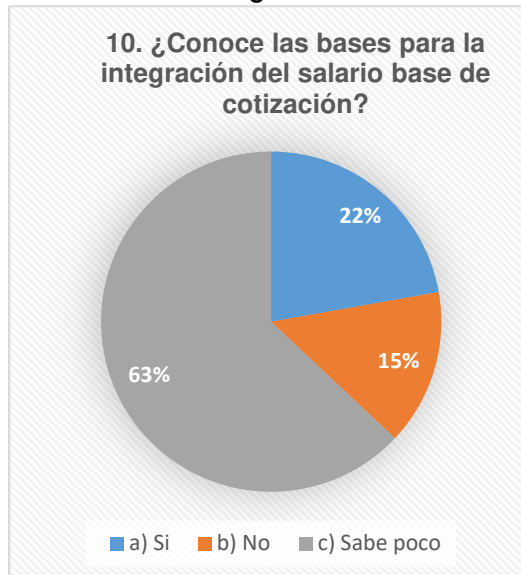
**Grafica 4.9 Tipos de salarios**



Fuente: elaboración propia

66 encuestados respondió conocer los tipos de salarios, y 44 contestó que no y 187, saber poco.

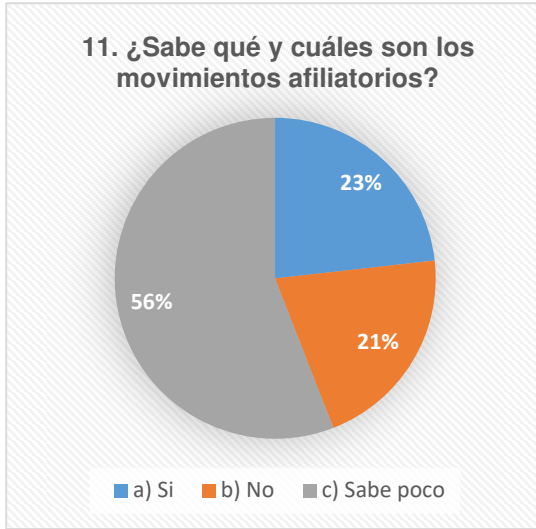
**Grafica 4.10 Integración de salarios**



Fuente: elaboración propia

66 encuestados respondió conocer las bases de integración de los salarios, y 44 contestaron que no y 187 saber poco.

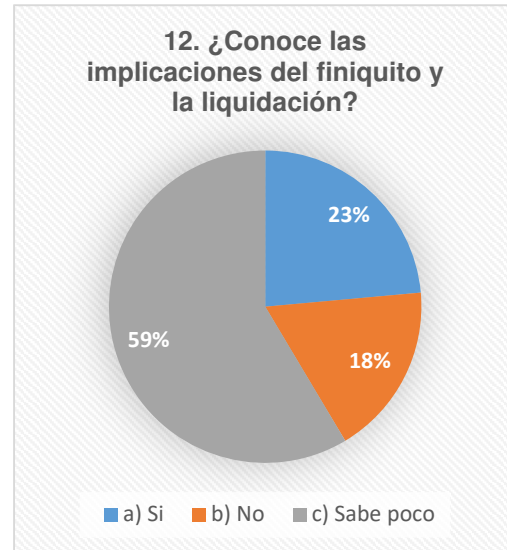
**Grafica 4.11 Movimientos Afiliatorios**



Fuente: elaboración propia

El total de encuestados 69 respondieron que si saben sobre los movimientos afiliatorios y 62 dijo que no y 166 saber poco.

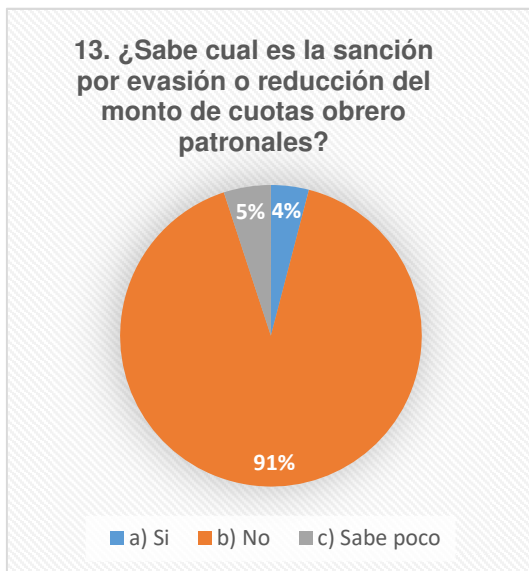
**Grafica 4.12 Finiquito y liquidación**



Fuente: elaboración propia

70 encuestados dijeron conocer las implicaciones del finiquito y liquidación, mientras que 53 no lo conoce y 174 saber poco sobre ellas

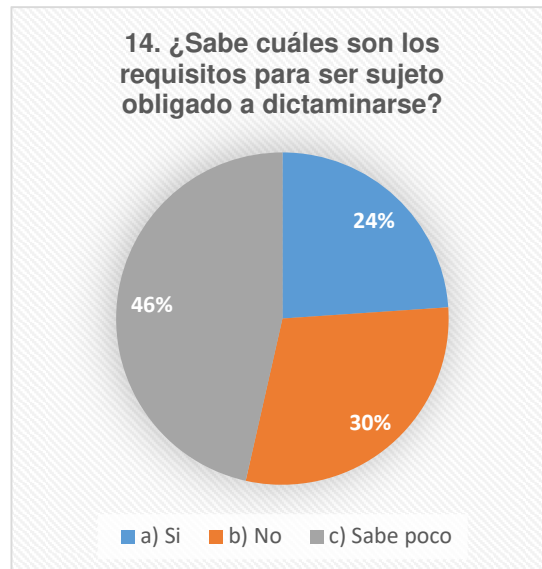
**Grafica 4.13 Sanción por evasión**



Fuente: elaboración propia

Del total de encuestados 12 respondieron saber cuál es la sanción por evasión o reducción del monto de cuotas obrero patronales, 270 lo desconocen y 15 sabe poco sobre.

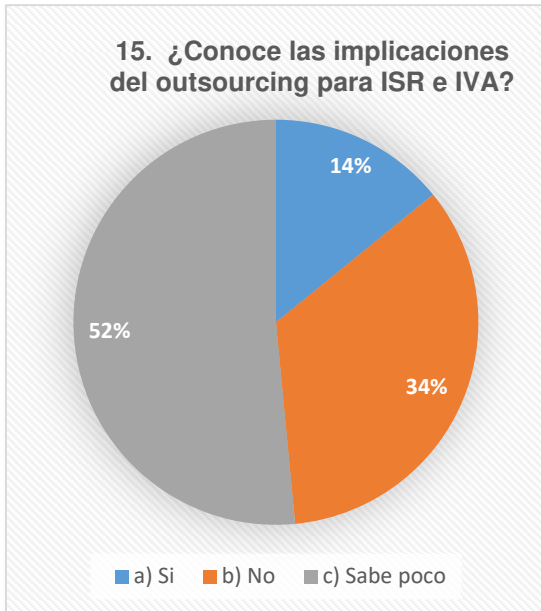
**Grafica 4.14 Dictaminación**



Fuente: elaboración propia

71 encuestados sabe cuáles son los requisitos para dictaminarse, mientras que 88 no los conoce y 138 sabe poco sobre los mismos.

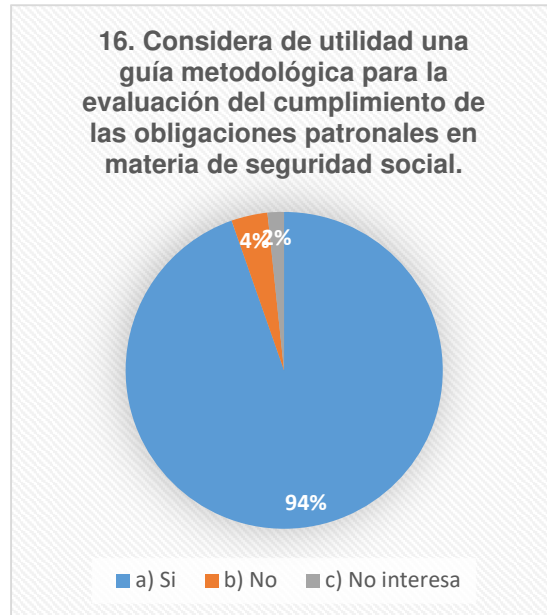
**Grafica 4.15 Implicaciones del Outsourcing**



*Fuente: elaboración propia*

Del total de encuestados 42 respondieron conocer las implicaciones del outsourcing para efectos del ISR e IVA, mientras que 102 respondió que no y 153 que sabe poco.

**Grafica 4.16 Utilidad de una guía.**



*Fuente: elaboración propia*

Del total de encuestados 282 declara considerar de utilidad una guía metodológica, 11 contesta que no y 15 que no le interesa.

Una vez concluido el procesamiento de la información obtenida, se observa que la gran mayoría de los encuestados no sabe que es en términos generales la seguridad social y los aspectos que intervienen en ella, así como las sanciones en caso del no cumplimiento de lo establecido en la normativa, se deduce que en la operatividad de la empresa, por lo general por usos y costumbres las actividades se llevan a cabo de alguna forma, pero no siempre se respeta lo establecido en las Leyes y reglamentos en la materia, con ello no se considera que no se cumplan las obligaciones sino más bien que se desconoce el aspecto normativo y las implicaciones a las que puede incurrir el patrón o sujeto obligado en caso de incurrir en prácticas indebidas.



## **CAPÍTULO 5. GUÍA METODOLÓGICA**



## **Capítulo 5. Guía Metodológica**

En este capítulo se establecen las generalidades de la propuesta de guía para la evaluación de las obligaciones laborales en materia de seguridad social en México, la cual está elaborada en referencia a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, Ley del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, Código Fiscal de la Federación, Ley del Impuesto al Valor Agregado, Ley del Impuesto Sobre la Renta. Se describen los procesos-actividades que debe llevar a cabo el patrón o sujeto obligado para dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad aplicable.

### **5.1 Generalidades**

La presente guía metodológica tiene como finalidad apoyar y respaldar la acreditación/evaluación del cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad social, englobando sus implicaciones laborales y en materia fiscal a cargo del patrón o sujeto obligado.

Su elaboración está fundamentada en base a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal de Trabajo, Ley del Seguro Social y sus reglamentos y Leyes Tributarias.

### **5.2 Ámbito de aplicación**

Los apartados expuestos en la presente guía metodológica, deberán considerarse en la evaluación del cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad social en México, a patrones a patrones que de acuerdo al artículo 12 de la Ley del Seguro Social, específicamente del sector privado, son los contribuyentes obligados a registrar en el Régimen Obligatorio del Seguro Social a aquellos trabajadores con los que mantengan una relación laboral.

El patrón o sujeto obligado, es quien debe dar cumplimiento a las obligaciones en materia de seguridad social ante las instancias correspondientes, ya sea que tenga tiempo operando o sea que recién inicie operaciones, se sabe que no es el quien lleva a cabo las actividades correspondientes, el usuario directo será el personal

designado para las actividades de recursos humanos y entero de encargado del departamento de nóminas.

Es importante hacer hincapié en que las obligaciones en materia de seguridad social de los sujetos expuestos en el artículo 13 de la LSS se excluyen de la presente guía debido a que la incorporación al régimen obligatorio de éstos se da a través de convenio específico sujeto a lo establecido en el reglamento que expida el Ejecutivo Federal.

### **5.3 Objetivo**

El objetivo de la presente guía metodológica es que las empresas cuenten con un instrumento de apoyo que contiene el conjunto de actividades que se deben observar al evaluar el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad social en México, y sus implicaciones en el ámbito laboral y fiscal, para que de forma preventiva se analicen hechos que puedan ocasionar incumplimiento u omisiones, y en su caso, de forma correctiva se atenúen las faltas detectadas en base al adecuado respeto a las leyes y códigos correspondientes.

## 5.4 Resumen de procesos - actividades

RESUMEN DE PROCESOS – ACTIVIDADES DE LA GUÍA		
Proceso	Pasos o secuencia de actividades	Información Generada
1. Análisis marco legal	1. Identificar marco jurídico aplicable a la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Relación de normativa Aplicable.</i></li> </ul>
2. Control Interno	1. Identificar ambiente de control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Organigrama</i></li> <li>• <i>Código de conducta</i></li> <li>• <i>Normas de seguridad y salud en el trabajo.</i></li> </ul>
	2. Evaluar riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Análisis de riesgos y toma de decisiones.</i></li> </ul>
	3. Actividades de control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Manuales de políticas y procedimientos.</i></li> </ul>
	4. Determinar sistemas de información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Memorandas, circulares, oficios, correo electrónico.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sistemas contables y de nóminas</i></li> <li>• <i>Sistemas informáticos y sitios web.</i></li> </ul>
	5. Supervisión y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Informes de supervisión y seguimiento.</i></li> </ul>
3. Aspectos laborales	1. Elaborar Reglamento Interno de Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Reglamento interno de trabajo</i></li> </ul>
	2. Contratación de Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Documentos del trabajador</i></li> </ul>
	3. Elaborar contratos de trabajo (individual y colectivo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Contratos de Trabajo</i></li> </ul>
	a) Especificar prestaciones y remuneraciones.	
	4. Elaborar expedientes de personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Expediente impreso o archivo digital.</i></li> </ul>
	5. Calcular finiquitos y liquidaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Carta de Renuncia Voluntaria.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Documentos de Recisión de contratos.</i></li> <li>• <i>Papel de trabajo cálculo</i></li> </ul>		

**RESUMEN DE PROCESOS – ACTIVIDADES DE LA GUÍA**

Proceso	Pasos o secuencia de actividades	Información Generada
4. Acreditación y clasificación ante instancias reguladoras	1. Presentar alta ante IMSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>ARP-PF Aviso de Registro Patronal Personas Físicas en el Régimen Obligatorio.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>ARP-PM Aviso de Registro Patronal Personas Morales en el Régimen Obligatorio.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Tarjeta de identificación Patronal</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>AFIL-01 Aviso de Inscripción Patronal o de Modificación en el Registro.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>AFIL-02 Aviso de inscripción del trabajador.</i></li> </ul>
	2. Tramitar Registro Patronal Único (RPU) (caso específico).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Documento Registro Patronal Único (RPU)</i></li> </ul>
	3. Solicitar el Número Patronal de Identificación Electrónica y Certificado Digital.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Número Patronal de Identificación Electrónica y Certificado Digital.</i></li> </ul>
	4. Adherirse al Esquema de Control de Matriz y Sucursales (caso específico).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-051 Modalidad A. Adhesión al esquema.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-051 Modalidad B. Cambio de permiso a sucursales.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-051 Modalidad C. Disociación de los registros patronales.</i></li> </ul>
	5. Presentar Avisos de modificación al registro patronal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>AFIL-01 El Aviso de Inscripción Patronal o de Modificación en el Registro.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>AM-SRT Aviso de modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-002 Modalidad A Aviso de modificación por cambio de nombre, denominación o razón social.</i></li> </ul>

**RESUMEN DE PROCESOS – ACTIVIDADES DE LA GUÍA**

Proceso	Pasos o secuencia de actividades	Información Generada
<p>4. Acreditación y clasificación ante instancias reguladoras</p>	<p>5. Presentar Avisos de modificación al registro patronal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-002 Modalidad B. Aviso de modificación por cambio de domicilio.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-002 Modalidad C. Aviso de modificación por sustitución patronal.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-002 Modalidad D. Aviso de modificación por fusión.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-002 Modalidad E. Aviso de modificación por escisión.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-002 Modalidad F. Aviso de modificación por cambio de representante legal.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-002 Modalidad G. Aviso de modificación por inicio de actividades de cultivo de los patrones del campo.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-002 Modalidad H. Aviso de modificación por inicio de actividades forestales de los patrones del campo.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-002 Modalidad I. Aviso de modificación por inicio de actividades ganaderas de los patrones del campo.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-002 Modalidad J. Aviso de modificación por inicio de actividades ganaderas de los patrones del campo</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-002 Modalidad K. Aviso de modificación por suspensión o término de actividades.</i></li> </ul>
<p>5. Clasificarse en el Seguro de Riesgo de Trabajo (SRT):</p> <p>a) Autoclasificarse – nueva creación.</p> <p>b) Presentar anualmente la determinación de la PRT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Formato CLEM-22, Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo derivada de la Revisión Anual de la Siniestralidad.</i></li> </ul>	

**RESUMEN DE PROCESOS – ACTIVIDADES DE LA GUÍA**

Proceso	Pasos o secuencia de actividades	Información Generada
4. Acreditación y clasificación ante instancias reguladoras	5. Clasificarse en el Seguro de Riesgo de Trabajo (SRT): a) Autoclasificarse – nueva creación. b) Presentar anualmente la determinación de la PRT.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Formato CLEM-22 A Relación de Casos de Riesgos de Trabajo Terminados</i></li> <li>• <i>Sistema de administración y seguridad en el trabajo. Caso específico.</i></li> <li>• <i>Formatos ST-7 Aviso de atención médica y calificación de probable accidente de trabajo.</i></li> <li>• <i>Formato ST-9 Aviso de atención médica y calificación de probable enfermedad de trabajo.</i></li> </ul>
	c) Presentar movimientos clasificatorios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>AM-SRT Aviso de modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-028 Modalidad A Modificación por cambio de actividad.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-028 Modalidad B Modificación por incorporación de actividades; por sustitución patronal.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-028 Modalidad C Modificación por compra de activos, por cualquier acto de enajenación; por arrendamiento; por comodato, por fideicomiso traslativo.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-028 Modalidad D Modificación por cambio de domicilio.</i></li> </ul>
	8. Aviso de Huelga	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-010 Modalidad A Aviso de inicio de huelga.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-010 Modalidad B. Aviso de término de huelga</i></li> </ul>
	9. Alta ante el INFONAVIT.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Tarjeta de identificación Patronal.</i></li> </ul>
	5. Cálculo y presentación de Salario Base de Cotización (SBC)	<b>Integración de salarios</b>
1. Identificar y clasificar prestaciones y remuneraciones pagadas.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Catálogo de prestaciones y remuneraciones</i></li> </ul>

RESUMEN DE PROCESOS – ACTIVIDADES DE LA GUÍA			
Proceso	Pasos o secuencia de actividades	Información Generada	
5. Cálculo y presentación de Salario Base de Cotización (SBC)	2. Identificar los topes de inscripción al Salario Base de Cotización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Papel de trabajo topes de inscripción (actualizado).</i></li> </ul>	
	3. Identificar y calcular los SBC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Papel de Trabajo cálculo.</i></li> </ul>	
	<b><i>Presentación de movimientos afiliatorios y modificaciones salariales</i></b>		
	1. Identificar los plazos de presentación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Bitácora de plazos.</i></li> </ul>	
	2. Presentar avisos de Movimientos afiliatorios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-009 Aviso de movimientos afiliatorios ante el IMSS.</i></li> <li>• <i>Acuse de recibido (IDSE).</i></li> </ul>	
	3. Presentar información por corrección.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>CORP-01 Solicitud de corrección patronal</i></li> <li>• <i>CORP-02 Presentación de la Corrección Patronal.</i></li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>CORP-03 Solicitud de prórroga para la presentación de la corrección patronal.</i></li> </ul>	
6. Procesamiento de la nómina	1. Cargar las incidencias en el sistema de nóminas/pre nóminas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Reporte de nómina o lista de raya.</i></li> </ul>	
	2. Calcular las Retención de cuotas de IMSS, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y Amortización de Créditos INFONAVIT.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Reporte de nómina o lista de raya.</i></li> <li>• <i>Aviso de Retención de Descuentos.</i></li> </ul>	
	3. Registrar en contabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Balanzas de comprobación/auxiliares.</i></li> <li>• <i>Recibos de nómina.</i></li> </ul>	
	4. Timbrar (generar CFDI-recibos de nómina)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Recibos por honorarios asimilados a salario.</i></li> </ul>	
		<b><i>Determinación y entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al INFONAVIT</i></b>	
7. Cálculo y entero de cuotas obrero patronales	1. Determinar las cuotas obrero patronales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Cedulas de Determinación de Cuotas.</i></li> <li>• <i>Archivo SUA.</i></li> </ul>	
	2. Cuadrar el importe de cuotas obrero-patronales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>“Propuestas de Cedula de Determinación de Cuotas IMSS: Emisión mensual anticipada (EMA).</i></li> </ul>	
RESUMEN DE PROCESOS – ACTIVIDADES DE LA GUÍA			

Proceso	Pasos o secuencia de actividades	Información Generada
7. Cálculo y entero de cuotas obrero patronales	2. Cuadrar el importe de cuotas obrero-patronales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Propuestas de Cedula de Determinación de Cuotas, Aportaciones y Amortizaciones”: Emisión bimestral anticipada (EBA).</i></li> </ul>
	3. Enterar las cuotas obrero-patronales mensuales y bimestrales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Resumen de liquidación.</i></li> <li>• <i>Comprobante de pago.</i></li> </ul>
	4. Descarga CFDI (facturas).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>CFDI facturas.</i></li> </ul>
8. Obligación de dictaminarse	1. Identificar la obligación a dictaminarse para efectos del IMSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Avisos de dictamen por obra de construcción.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sustitución de representante legal. (presencial):</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>AD-Información Patronal*.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>AD-2 Atestiguamientos</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>AD-3 Cédulas de Dictamen</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Carta Presentación.</i></li> <li>○ <i>Opinión.</i></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sistema de Dictamen Electrónico del Instituto Mexicano del Seguro Social (SIDEIMSS), o voluntario.</i></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Plantilla información patronal*</i></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Atestiguamientos</i></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Cédulas de Dictamen</i></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Opinión.</i></li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Acuse de presentación.</i></li> </ul>		
2. Identificar la obligación a dictaminarse para efectos del INFONAVIT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Carta de presentación (formato DI-03)</i></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Opinión</i></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Anexo I, Anexo I Bis y Anexo II</i></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Balanza de comprobación analítica</i></li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Copia del aviso que se presentó para dictaminar.</i></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Disco compacto (CD)</i></li> </ul>		
<b>RESUMEN DE PROCESOS – ACTIVIDADES DE LA GUÍA</b>		



Proceso	Pasos o secuencia de actividades	Información Generada
9. Entidades de la industria de la Construcción	1. Identificar obligaciones primarias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Constancia de días trabajados.</i></li> <li>• <i>Avisos afiliatorios.</i></li> <li>• <i>Contratos contratista y subcontratistas.</i></li> </ul>
	2. Avisos de Registro de obra, fases e incidencias de construcción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Avisos de registro de obra (SIROC).</i></li> </ul>
10. No aseguramiento	1. Identificar los pagos a personas físicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Honorarios Asimilados a Salarios.</i></li> <li>• <i>Honorarios por Servicios Profesionales.</i></li> </ul>
	2. Identificar obligaciones inherentes a la subcontratación: Seguridad social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Contratos.</i></li> <li>• <i>Relación de beneficiarios.</i></li> <li>• <i>Relación del suministro de trabajadores en varios centros laborales.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Información del Registro patronal.</i></li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Contratos.</i></li> </ul>
	3. Identificar obligaciones inherentes a la subcontratación: INFONAVIT.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Copia de los comprobantes fiscales por concepto de pagos de salarios y acuses de recibido.</i></li> </ul>
	4. Identificar obligaciones inherentes a la subcontratación: fiscales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Declaración de entero de las retenciones efectuadas a los trabajadores.</i></li> <li>• <i>Pago de las cuotas obrero-patronales al IMSS.</i></li> <li>• <i>Declaración del IVA y acuse de recibido.</i></li> </ul>
<b>Jubilación y pensión</b>		
1. Presentar avisos de Movimientos afiliatorios: BAJA		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>IMSS-02-009 Aviso de movimientos afiliatorios ante el IMSS</i></li> <li>• <i>AFIL-04 Aviso de Baja del Trabajador o Asegurado.</i></li> <li>• <i>Acuse de recibido (IDSE)</i></li> </ul>

## **5.5 Detalle de procesos y actividades.**

A continuación, se describe el conjunto de procesos y actividades que deberá llevar a cabo el patrón o sujeto obligado para dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de Seguridad Social.

### **5.5.1 Análisis marco legal**

La cuestión legal de cualquier ente económico ha de ser evaluada constantemente, debido a las actualizaciones de las leyes, reglamentos, emisión de criterios normativos, jurisprudencia, con el objeto de evitar interpretaciones erróneas de la misma o desconocimiento de cambios, y que esta situación pueda traer consigo, que el contribuyente incurra en el incumplimiento de las obligaciones legales correspondientes.

Las leyes básicas que deberá observar todo aquel que inicia o ya tiene en marcha un negocio son:

- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).*
- Código Civil.
- Leyes estatales.
- Normas municipales.
- Ley General de Sociedades Mercantiles.
- Ley del Impuesto sobre la Renta.
- Ley del Impuesto al Valor Agregado.
- Ley de Propiedad Industrial.
- Ley Federal de Protección de Datos.
- Ley Federal del Trabajo.
- *Ley del Seguro Social e INFONAVIT.*

### **5.5.2 Control interno**

Toda unidad económica debe contar con un proceso diseñado e implementado proporcione seguridad razonable del correcto cumplimiento de sus objetivos y obligaciones internas y externas el cual debe considerar de acuerdo al modelo

COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway) los aspectos siguientes:

1. Entorno de control: El organigrama debe establecer todos los niveles jerárquicos de la organización, así como las interrelaciones que existan, el compromiso que debe existir en la organización para atraer y retener al personal más competente para cada función. En materia de seguridad social, se debe acreditar: el apego a los valores éticos y código de conducta en el departamento que administra la nómina y el cálculo de las contribuciones correspondientes, responsabilidades en materia de elaboración, revisión y autorización de recursos financieros.

*Documentos a generar:* Código de conducta, Organigrama, Reglamento Interior de Trabajo, Manuales de políticas y procedimientos, Normas de seguridad y salud en el trabajo. Formatos: Vacaciones. Pases de salida, Prestamos, Anticipos de nómina.

2. Evaluación de riesgos: los cambios en el ambiente de control deben ser sometidos a evaluación, con el objetivo de identificar los riesgos en el presente y a futuro. En aspectos de seguridad social, se debe acreditar la evaluación de riesgos inherentes a despidos injustificados, contrataciones inadecuadas, así como prácticas que pudieran derivar en omisión o incumplimiento de obligaciones ante las instancias reguladoras.

*Documento a generar:* Análisis de riesgos y toma de decisiones.

3. Actividades de control: en el departamento correspondiente se deberán establecer acciones a través de las políticas y procedimientos que garanticen el cumplimiento de los objetivos.

*Documento a generar:* Manual de políticas y procedimientos.

4. Sistemas de información y comunicación: La comunicación en la organización debe medirse a través de los mecanismos usados al respecto, correo electrónico, memorandas, circulares, oficios, todo aquello de lo que se

haga uso para mantenerse en comunicación entre los departamentos y hacia la gerencia de la empresa.

En lo que respecta a los sistemas de información, se refiere a los sistemas que maneja la empresa para la generación de su información financiera. Se maneja en el apartado 5.4.6. Procesamiento de la nómina y 5.4.10 Determinación y entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al INFONAVIT.

*Documento a generar: Memorandas, circulares, oficios.*

5. Supervisión y seguimiento: será obligación del patrón llevar a cabo actividades de inspección o revisión de las tareas realizadas en el departamento de recursos humanos para comprobar el correcto cumplimiento de las obligaciones en la materia.

*Documento a generar: informes de supervisión y seguimiento.*

### **5.5.3 Aspectos laborales**

Hablar de obligaciones laborales de toda empresa, se hace referencia a lo establecido en el máximo ordenamiento de derecho laboral en México, se trata de la LFT, para dar cumplimiento a dicho mandato la empresa debe elaborar los siguientes instrumentos legales:

#### **1. Elaborar el Reglamento interior de trabajo:**

El patrón tiene, de acuerdo a lo establecido en el art. 423 de la LFT, la obligación de elaborar el respectivo Reglamento interno de trabajo con el objeto de contar con un documento que describa los derechos y obligaciones tanto de él como patrón como del trabajador en el desempeño de sus labores, especificando para ello:

- Área de trabajo.
- Hora de entrada y salida y horario de descanso y comida.
- Lugar y momento de pago.
- Normas específicas para de los activos propiedad de la empresa.
- Normas para la prevención de riesgos de trabajo y primeros auxilios.

- Especificación de labores peligrosas.
- Tiempo y forma para que los trabajadores se sometan a exámenes médicos.
- Normas para otorgar permisos y licencias.
- Medidas disciplinarias y su procedimiento de ejecución.

Es de suma importancia hacer hincapié, en que no basta con la elaboración del documento antes mencionado, el patrón tiene la expresa obligación de hacer del conocimiento de todos sus trabajadores el contenido del mismo, turnando copia del mismo o en su caso publicándolo en el tablero de avisos que de igual forma se recomienda exista y en caso de que no, se implemente su utilización. Inclusive con el avance de las tecnologías de la comunicación, pudiera publicarse en algún grupo creado de la propia empresa, o enviarlo a los correos personales de los trabajadores, en aras de que en situaciones específicas se eviten los comentarios del desconocimiento de la existencia y contenido del mismo.

### **Multa LFT**

De 50 a 500 UMAS al patrón que viole las normas del reglamento interno.

## **2. Contratación de personal**

El patrón hará uso de sus manuales de políticas aplicable a la contratación de personal, especificando para cada caso, los requisitos que debe cumplir el perfil del personal que ocupará una vacante dentro de la organización. Respetando para ello el siguiente proceso:

- *Reclutamiento*: proceso para de atracción de los candidatos calificados y capacitados para ocupar un puesto en la organización.
  1. Identificar vacante.
  2. Recepción de requisición de personal.
  3. Búsqueda de candidatos.
  4. Recepción de solicitudes.
- *Selección*: descubrir al candidato adecuado para ser ubicado dentro de la organización.

1. Entrevistas.
  2. Exámenes de conocimientos.
  3. Test psicométrico.
  4. Exámenes médicos.
- *Contratación:* Aquí radica la obligación de formalizar la relación de trabajo para establecer intereses, derecho y deberes tanto de la empresa como del trabajador.
  - *Inducción:* la empresa incorporará al nuevo personal a la organización y su adaptación al puesto de trabajo.
  - *Capacitación:* proporcionar el conocimiento y desarrollo de las habilidades del personal.

### **3. Elaborar Contratos de trabajo:**

El patrón tiene la obligación en el momento de contratar los servicios de un trabajador, de formalizar dicha contratación a través del respectivo contrato de trabajo, el contrato puede ser de dos tipos:

4. Contrato individual de trabajo: independientemente de la modalidad a que se refieran, en su contenido se deberá especificar las partes que en el intervienen, los antecedentes de ambas partes, así como el detalle de cada una de las cláusulas, debiendo ser claras y precisas, especificando derechos y obligaciones de patrón y de trabajador.
5. Contrato colectivo de trabajo, en caso de que la empresa pertenezca a algún sindicato, dicho contrato deberá ser entregado en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, debiendo especificar datos de los contratantes, duración, jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, importe de salarios, comisiones y cláusulas de capacitación y adiestramiento de trabajadores

Con el objetivo de que los contratos tengan validez y queden formalizados, deberán ser firmados por los intervinientes, en los casos en los que las condiciones previamente acordadas cambien debido a decisiones tomadas por la

administración, el contrato tendrá que ser modificado en lo que al respecto aplique, y de igual forma deberá firmarse nuevamente.

**a) Especificar Prestaciones y Remuneraciones:**

Es obligación del patrón especificar en el contrato de trabajo aquellas remuneraciones y prestaciones a las que tendrá derecho un trabajador en apego a la LFT.

De manera enunciativa más no limitativa, las prestaciones mínimas de ley son:

- Vacaciones.
- Prima vacacional
- Aguinaldo

Las remuneraciones, son conceptos que, a juicio del patrón, proporciona a sus trabajadores con objeto de incrementar sus ingresos, excepto aquellos referentes al despido justificado e injustificado, se enlistan los siguientes:

- PTU.
- Despensa
- Fondo de ahorro.
- Premio de puntualidad y asistencia
- Tiempo extraordinario
- Indemnización legal
- Prima de antigüedad

Es obligación del patrón elaborar su catálogo de percepciones y deducciones en apego a lo establecido por el SAT referente a llenado del CFDI de nóminas.

**Multa LFT.**

250 a 5000 UMAS al patrón que incumpla con normas de remuneración, duración de jornada y descansos contenidas en los contratos, no proporcione capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, no respete normas de seguridad e higiene o medidas para prevenir riesgos de trabajo.

50 a 250 UMAS al patrón que no respeten la duración máxima de jornada de trabajo, día de descanso y periodo anual de vacaciones.

#### **4. Elaborar expedientes de personal**

El patrón deberá elaborar expediente de personal, el cual deberá contener como mínimo, la siguiente información:

- Solicitud de empleo (preferentemente debidamente requisitada).
- Acta de Nacimiento.
- Clave Única de Registro Poblacional (CURP).
- Numero de Seguridad Social (NSS)
- Registro Federal de Contribuyentes (RFC)
- Comprobante de domicilio
- Cartas de recomendación
- Curriculum Vitae (en caso de aplicar)
- Movimientos afiliatorios (Alta, Baja, Modificación Salarial)
- Formatos de Vacaciones, Anticipo de nómina, pases de salida.
- Documentos que aplique a alguna situación específica.

Con el objetivo de contar con la suficiente información de las incidencias que hayan ocurrido con todos y cada uno de los empleados, se considera que el expediente de personal se integre por los documentos antes mencionados, esto ayuda a que tanto el trabajador como el empleador cuenten con los elementos necesarios para cualquier duda o aclaración.

#### **5. Calcular finiquitos y liquidaciones**

El finiquito y la liquidación representan los pagos hechos por el patrón a los trabajadores por motivos del término de la relación laboral, para lo cual el patrón deberá tener presente que las causas de terminación laboral son:

- Mutuo consentimiento.
- Renuncia.
- Fallecimiento del trabajador.



- Término del contrato o de la obra acordada.
- Inhabilidad física o mental del trabajador que haga imposible la prestación del servicio acordado.
- Rescisión

En primera instancia, el finiquito, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), se refiere a la acción de finiquitar, es decir, saldar o terminar una cuenta, el patrón paga el finiquito en los casos de renuncia, terminación de la relación laboral y rescisión por causa justificada sin responsabilidad para él.

De acuerdo a lo establecido en la LFT, el finiquito está integrado por los siguientes conceptos:

- a) Salario devengado y no pagado a la fecha del término de la relación laboral.
- b) Parte proporcional de aguinaldo.
- c) Parte proporcional de las vacaciones.
- d) Parte proporcional de la prima vacacional.
- e) Prima de antigüedad, en caso de proceder.
- f) Otras prestaciones contempladas en el contrato individual o colectivo de trabajo.

Por consiguiente, el término liquidación, hace referencia al momento en el que el patrón tiene la obligación a pagar de manera indemnizatoria, a efectos de resarcir un daño o perjuicio causado, en los casos de despido injustificado, cuando no se dio aviso de rescisión ante el Tribunal y ante el trabajador, concluyendo que la terminación de la relación laboral es sin motivo alguno, y por ello, origina un perjuicio al trabajador.

En los casos de despido injustificado de acuerdo al artículo 123 constitucional, el trabajador tiene la opción de solicitar ante el Tribunal su reinstalación en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el monto de 3 meses de salario.

Por consiguiente, en caso de juicio, el patrón deberá pagar los salarios vencidos de hasta 12 meses en el primer año y posteriormente el 2% sobre 15 días, en base a esto, el Décimo Sexto tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito,

mediante Tesis aislada I. 16o. T.2L (10ª.) publicada en el Semanario Judicial de la Federación el 30 de octubre de 2015, considera que es contrario a los principios de progresividad, justicia, equilibrio social y derecho al mínimo vital, establecidos en los artículos 1o., 3o. y 123 constitucionales, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 21 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues con tal determinación se hace pagar al trabajador el costo de la tardanza de la resolución de los juicios, lo cual es imputable, en todo caso, al Estado.

Es decir, que, en base a lo anterior, el patrón se hace a creador a una deuda con el trabajador por el tiempo que dure la resolución del conflicto ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz, mismo que debería ser responsabilidad del propio tribunal por los tiempos en los que se incurra su resolución, en definitiva, lo establecido para el pago de salarios vencidos es considerado INCONSTITUCIONAL para el patrón.

La siguiente tabla muestra los pagos que debe hacer el patrón con motivo de la terminación de la relación laboral:

Causa	Finiquito	Indemnización		Prima de antigüedad	Gratificación por invalidez	Salarios vencidos
		Constitucional (3 meses de salario)	Por negativa de reinstalación			
Renuncia voluntaria	✓			✓		
Despido injustificado	✓	✓	✓	✓		✓
El trabajador rescinde la relación por causa imputable al patrón	✓	✓	✓	✓		
Despido justificado sin	✓			✓		

<b>responsabilidad para el patrón</b>			
<b>Terminación natural del contrato por obra o tiempo determinado</b>	✓		
<b>Incapacidad permanente total del trabajador (Accidente o enfermedad de trabajo)</b>	✓	✓	
<b>Invalidez del trabajador por enfermedad general</b>	✓	✓	✓
<b>Muerte</b>	✓	✓	

**Tabla 5.1 Pagos por terminación de la relación laboral**

(Elaboración en base a <https://idconline.mx/fiscal/2013/08/15/que-pagar-al-termino-de-la-relacion-laboral>)

En el cálculo de las liquidaciones el salario base para pago de la indemnización de los 3 meses y los 20 días por año, se pagará con base en el SBC.

Si el trabajador percibiera ingresos variables (salario por unidad de obra o tiempo), deberá determinarse el promedio de los últimos 30 días efectivamente laborados. Si en este plazo se dio un aumento salarial, se tomará como SBC el promedio de las últimas percepciones obtenidas a partir del día del incremento.

Para los comisionistas con ingresos variables, el SBC se calculará con el promedio de las comisiones generadas en el último año o las percibidas en el tiempo que hubiese laborado de no haber cumplido el año de servicios.

En el caso de ingresos mixtos, se considerarán los elementos variables más los conceptos fijos.

Por su parte, por el concepto de prima de antigüedad deberá pagar 12 días de salario por cada año de servicios, tomando en cuenta que dicho salario no podrá ser inferior al salario mínimo del área geográfica donde labore el colaborador, si el salario excede del doble del salario mínimo, se considerará esta última cantidad como salario máximo.

Área geográfica	Limite (Dos salarios mínimos)
Zona Libre de la Frontera Norte	2 * 176.75 = \$ 353.50
Resto de la República Mexicana	2 * 102.68 = \$ 205.36

**Tabla 5.2 Límites de Salario: Prima de Antigüedad**  
(Elaboración en base a <https://idconline.mx/laboral/2019/01/22/pago-de-prima-de-antiguedad-con-uma-o-salario-minimo>)

Finalmente, en el caso de la indemnización pagada al trabajador, cuando es él quien rescinde la relación laboral de manera justificada, la indemnización corresponderá:

- Reinstalación: Salarios caídos pagados con incrementos salariales generados, desde el despido hasta la reanudación de los servicios.
- Indemnización constitucional: salarios caídos cuantificados con base en el sueldo percibido a la fecha del despido.

Los efectos de la terminación laboral en el tratamiento de la LISR son:

Indemnización	Prima de antigüedad	Gratificación por invalidez	Finiquito	Salarios caídos vencidos
Tres meses	20 días			
Exento para ISR hasta por el monto de 90 veces la UMA por cada año de servicios.			Aguinaldo: 30 UMA.	Gravará al 100%
			Prima vacacional: 15 UMA.	
			Salarios devengados gravan al 100%	

**Tabla 5.3 Tratamiento para el Impuesto Sobre la Renta de la indemnización o finiquito**  
(Elaboración en base a <https://idconline.mx/fiscal/2013/08/15/que-pagar-al-termino-de-la-relacion-laboral>)

### 5.5.4 Acreditación y clasificación ante instancias reguladoras

El patrón invariablemente es el responsable de llevar a cabo ciertas actividades de acreditación ante las instancias reguladoras; IMSS e INFONAVIT.

#### 1. Presentar alta ante el IMSS

El patrón o sujeto obligado como lo define la LSS, tendrá la obligación de registrar a la empresa ante el IMSS, para ello, el IMSS le proporcionará un documento de identificación patronal, por cada registro patronal con que cuente la empresa, éste registro será único e intransferible.

Para tales efectos el IMSS pone a la disposición de los patrones o empresas el “Escritorio virtual” en su página de internet <https://serviciosdigitales.imss.gob.mx/portal-web/portal>, para llevar a cabo el trámite totalmente en línea o <http://www.imss.gob.mx/patrones/prealta-patronal>, sitio en el que se puede llevar a cabo el pre-registro y concluir el trámite en la Subdelegación u Oficina Auxiliar de Afiliación y Cobranza que le corresponda de acuerdo al domicilio fiscal o del centro de trabajo.

A continuación, se muestran la forma en que deberá llevar a cabo el trámite la persona física y moral ya sea en línea o de forma presencial:

<b>Persona Moral</b>	<b>Persona Física</b>
<i>Trámite en línea</i>	<i>Trámite en línea</i>
1. Firma electrónica avanzada (FIEL)	❖ Con FIEL 1. Comprobante de domicilio del centro de trabajo.
2. Comprobante de domicilio del centro de trabajo.	❖ Con CURP 1. No se requiere ningún tipo de documento.
3. Primera y última hoja del Poder Notarial para actos de dominio, de administración o poder especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el IMSS; así como, la	

hoja donde aparezca el nombre del representante legal.	
4. Primera y última hoja de la Escritura Pública o Acta Constitutiva que contenga el sello del Registro Público de la Propiedad y del Comercio, así como, la hoja donde aparezca el nombre del representante legal.	
5. Primera y última hoja de la Resolución de registro emitida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. (Persona moral sindicato).	
<i>Trámite en presencial</i>	
<i>Trámite en presencial</i>	
1. Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del domicilio fiscal y/o Aviso de apertura de establecimiento. Copia.	1. Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del domicilio fiscal y/o Aviso de apertura de establecimiento. Copia.
2. Comprobante del domicilio del centro de trabajo. Original y copia	2. Comprobante del domicilio del centro de trabajo. Original y copia.
3. Croquis de localización del domicilio del centro de trabajo. Original.	3. Croquis de localización del domicilio del centro de trabajo. Original.
4. Escritura Pública o Acta Constitutiva que contenga el sello del Registro Público de la Propiedad y del Comercio*. Original y copia.	4. Identificación oficial vigente del patrón. Original y copia.
5. Poder Notarial para actos de dominio, de administración o poder especial en donde se especifique que puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el IMSS. Original y copia.	5. Clave Única de Registro de Población (CURP). Copia.
6. Identificación oficial vigente del representante legal. Original y copia.	6. En caso de contar con representante legal, Poder Notarial para actos de dominio, de administración o poder especial en donde se especifique que

	<p>puede realizar toda clase de trámites y firmar documentos ante el IMSS. Original y copia.</p>
7. Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del representante legal. Copia.	7. Identificación oficial vigente del representante legal. Original y copia.
8. Clave Única de Registro de Población (CURP) del representante legal. Copia.	8. Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del representante legal. Copia.
9. Solo en caso de reanudación de actividades; Aviso de Modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo. Original y 2 copias.	9. Clave Única de Registro de Población (CURP) del representante legal. Copia.
10. Solo en caso de inscribir trabajadores, deberá presentar el formato Aviso de Inscripción del trabajador. Original y 2 copias.	10. Solo en caso de reanudación de actividades; Aviso de Modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo. Original y 2 copias.
11. Permiso Único de Siembra expedido por la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA), o escrito libre que contenga el periodo y tipo de cultivo, superficie o unidad de producción y estimación de jornadas a utilizar en cada periodo. (Persona Moral del campo)	11. Solo en caso de inscribir trabajadores, deberá presentar el formato Aviso de Inscripción del trabajador. Original y 2 copias.
12. Para los patrones con actividades ganaderas, deberán proporcionar la información sobre el tipo de ganado y número de cabezas que poseen. Original y copia	12. Permiso Único de Siembra expedido por la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA), o escrito libre que contenga el periodo y tipo de cultivo, superficie o unidad de producción y estimación de jornadas a utilizar en cada periodo. (Persona física del campo).

<p>13. Resolución de registro emitida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. Original y copia. (Persona Moral sindicato)</p>	<p>14. Para los patrones con actividades ganaderas, deberán proporcionar la información sobre el tipo de ganado y número de cabezas que poseen. Original y copia.</p>
--	---

**Tabla 5.4 Documentos a entregar para tramite de alta patronal**  
(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/alta-patronal>)

El documento de alta patronal contendrá:

- NRP asignado por el IMSS.
- Nombre, denominación o razón social completos del patrón.
- Actividad, clase y fracción: Al registrarse por primera vez, tal como lo establece el Reglamento en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), las empresas deberán autoclasificarse para determinar el pago de la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo (SRT), conforme al Catálogo de Actividades del artículo 196 del Reglamento.
- Domicilio.
- Firma del patrón o representante legal.
- Nombre y firma de las personas autorizadas por el patrón para presentar avisos de afiliación.

Dicho documento le servirá al patrón para la consecución de diversos trámites ante el IMSS, y ante otras instancias regulatorias.

El alta patronal, es la siguiente, en sus diferentes modalidades:

Homoclave	Nombre	Descripción
<b><u>IMSS-02-001 Modalidad A</u></b>	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades para personas físicas.	La realiza el patrón persona física o sujeto obligado que contrata trabajadores.



<b><u>IMSS-02-001-Modalidad B</u></b>	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades para personas físicas del campo.	La realiza el patrón persona física que se dedique a la actividad del campo, sujeto obligado o representante legal
<b><u>IMSS-02-001 Modalidad C</u></b>	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades para personas morales.	La realiza a cabo el patrón persona moral, sujeto obligado o representante legal.
<b>IMSS-02-001 Modalidad D.</b>	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades para personas morales del campo.	La realiza el patrón persona moral que se dedique a la actividad del campo, sujeto obligado o representante legal.
<b><u>IMSS-02-001 Modalidad E.</u></b>	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades para personas morales sindicato.	La realiza el patrón persona moral que se dedique a la actividad sindical, sujeto obligado o representante legal.
<b><u>IMSS-02-001 Modalidad F</u></b>	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades para personas físicas por clase.	La realiza el patrón persona física que se dedique a la actividad de prestadora de servicios (outsourcing), sujeto obligado o representante legal.
<b><u>IMSS-02-001 Modalidad G</u></b>	Alta patronal e inscripción en el seguro de riesgos de trabajo o reanudación de actividades para personas morales por clase.	La realiza el patrón persona moral con actividad prestadora de servicios (outsourcing), sujeto obligado o representante legal.

**Tabla 5.5 Modalidades de Alta Patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social**  
(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/alta-patronal>)

Finalmente, la documentación que respalda la realización de dicha actividad por parte del patrón o empresa son:

Homoclave	Nombre	Descripción
-----------	--------	-------------

<b><u>ARP-PF</u></b>	Aviso de Registro Patronal Personas Físicas en el Régimen Obligatorio.	Este aviso aplica en caso de realizar el trámite presencial, a los patrones personas físicas en el régimen obligatorio, que contraten trabajadores permanentes y eventuales de la ciudad o trabajadores asalariados y eventuales del campo.
<b><u>ARP-PM</u></b>	Aviso de Registro Patronal Personas Morales en el Régimen Obligatorio.	Este aviso aplica en caso de realizar el trámite presencial, a los patrones personas morales en el régimen obligatorio, que contraten trabajadores permanentes y eventuales de la ciudad o trabajadores asalariados y eventuales del campo.
<b><u>AFIL-02</u></b>	Aviso de inscripción del trabajador.	Solo en caso de inscribir a trabajadores aplicara el llenado del presente formato.
<b><u>AM-SRT</u></b>	Aviso de modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo.	Solo en caso de reanudación de actividades aplicara el llenado del presente formato.
	Tarjeta de identificación Patronal.	

**Tabla 5.6 Documentos que respaldan el Alta Patronal**  
(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/alta-patronal>)

## **2. Tramitar Registro Patronal Único (RPU) (caso específico).**

En caso de que la empresa cuente con varios registros patronales, deberá acreditar el alta patronal de cada uno de los mismos. Por otro lado, tendrá la opción de solicitar la modalidad de Registro Patronal Único (RPU):

<b>Homoclave</b>	<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>
<b><u>IMSS-02-067 Modalidad A</u></b>	Registro Patronal Único (RPU)	Es el registro que solicita un patrón que cuenta con dos o más registros patronales otorgados por el Instituto y que ostenten el mismo nombre o razón social en diferentes ubicaciones geográficas, esto con la finalidad de asociar y que el patrón pueda controlar todos los movimientos de sus trabajadores a

través de un único registro y sin perder de vista la ubicación geográfica de su población derechohabiente.

**Tabla 5.7 Registro Patronal Único (RPU)**

(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02067A>)

**3. Solicitar el Número Patronal de Identificación Electrónica y Certificado Digital (caso específico).**

Por otra parte, y en base al Acuerdo 43/2004 “Lineamientos para la Asignación de Número Patronal de Identificación Electrónica y Certificado Digital”, para los patrones que opten por realizar sus trámites a través de medios electrónicos, digitales, magnéticos, etcétera., deberán solicitar el Número Patronal de Identificación Electrónica y Certificado Digital a través de la página electrónica del IMSS.

<b>Homoclave</b>	<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>
<b><u>IMSS-02-042 Modalidad A</u></b>	Asignación de Número Patronal de Identificación Electrónica (NPIE) y certificado Digital en el IMSS.	El patrón, sujeto obligado o representante Legal, con objeto de reducir tiempos, costos y cargas administrativas.
<b><u>IMSS-02-042 Modalidad B</u></b>	Asignación de Número Patronal de Identificación Electrónica (NPIE) asociado a tu Certificado Digital	Lo realiza el patrón, sujeto obligado o representante Legal que requiera cumplir con sus obligaciones de manera electrónica, para designar personal de su empresa que realice como propios y auténticos, trámites y actualizaciones electrónicas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

**Tabla 5.8 Número Patronal de Identificación Electrónica y Certificado Digital**  
 (Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02042a> y <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02042b>.)

**4. Adherirse al Esquema de Control de Matriz y Sucursales (caso específico).**

Por consiguiente, en base al Acuerdo número 533/2006, referente a los “Lineamientos para la Adhesión de los Números Patronales de Identificación Electrónica de las Sucursales al Número Patronal de Identificación Electrónica de la Matriz”, éstos aplican al patrón, sujeto obligado o representante legal que tiene más de un registro patronal, el proceso se lleva a cabo de acuerdo a las siguientes modalidades:

<b>Homoclave</b>	<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>
<b><u>IMSS-02-051 Modalidad A</u></b>	Adhesión al Esquema de Control de Matriz y Sucursales.	Aplica al patrón, sujeto obligado o representante Legal, que cuenta con más de un registro patronal.
<b><u>IMSS-02-051 Modalidad B.</u></b>	Cambio de permiso a sucursales, en el Esquema de Control de Matriz y Sucursales.	Lo realiza el patrón, sujeto obligado o representante legal que está adherido al esquema de Control de Matriz y Sucursales, y puede modificar los permisos otorgados a sus Certificados Digitales de cada registro patronal para realizar trámites electrónicos.
<b><u>IMSS-02-051 Modalidad C.</u></b>	Disociación de los registros patronales adheridos al Esquema de Control de Matriz y Sucursales a tu Certificado Digital.	Lo realiza el patrón, sujeto obligado o representante legal que está adherido al esquema de Control de Matriz y Sucursales y requiera la disociación de los certificados digitales.

**Tabla 5.9 Número Patronal de Identificación Electrónica de la Matriz**  
 (Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02051a>, <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02051b> y <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02051c>)

**Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple esta obligación se hará acreedor a una multa de 20 a 350 veces el valor de la UMA.

### **5. Presentar modificación al registro patronal**

El patrón o sujeto obligado tiene la obligación de presentar las notificaciones correspondientes ante el IMSS referentes a cualquier tipo de modificación a su Registro Patronal, proceso sujeto a evaluación, en caso de que durante el periodo se hayan llevado a cabo modificaciones al registro patronal.

Las modalidades del trámite de Aviso de Modificación al Registro Patronal son las siguientes:

<b>Homoclave</b>	<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>
<b><u>IMSS-02-002 Modalidad A</u></b>	Aviso de modificación por cambio de nombre, denominación o razón social.	Lo presenta el patrón, sujeto obligado o representante Legal, si cambio de nombre, denominación o razón social.
<b><u>IMSS-02-002 Modalidad B.</u></b>	Aviso de modificación por cambio de domicilio.	Lo presenta el patrón, sujeto obligado o representante Legal, si cambio de domicilio.
<b><u>IMSS-02-002 Modalidad C.</u></b>	Aviso de modificación por sustitución patronal.	Lo presenta el patrón, sujeto obligado o representante Legal, si realizo una sustitución patronal.
<b><u>IMSS-02-002 Modalidad D.</u></b>	Aviso de modificación por fusión.	Lo presenta el patrón, sujeto obligado o representante Legal, si realizo una sustitución patronal.
<b><u>IMSS-02-002 Modalidad E.</u></b>	Aviso de modificación por escisión.	Lo presenta el patrón, sujeto obligado o representante Legal, si realizo una escisión.
<b><u>IMSS-02-002 Modalidad F.</u></b>	Aviso de modificación por cambio de representante legal.	Lo presenta el patrón, sujeto obligado o representante Legal, si realizo un cambio de representante legal.
<b><u>IMSS-02-002 Modalidad G.</u></b>	Aviso de modificación por inicio de actividades de cultivo de los patrones del campo.	Lo presenta el patrón del campo o representante legal con actividades de cultivo, que tiene trabajadores eventuales del campo a su cargo, para

		<p>actualizar de manera periódica el estatus del registro patronal, respecto del número de hectáreas y el tipo de cultivo que vayan a sembrar, para conocer el número de trabajadores eventuales del campo que contratarán en cada ciclo de cultivo.</p>
<b><u>IMSS-02-002 Modalidad H.</u></b>	<p>Aviso de modificación por inicio de actividades forestales de los patrones del campo.</p>	<p>Lo presenta el patrón del campo o representante legal con actividades forestales, que tiene trabajadores eventuales del campo a su cargo, para actualizar de manera periódica el estatus del registro patronal de los patrones del campo con actividad forestal, respecto del número de hectáreas, para conocer el número de trabajadores eventuales del campo que contratarán en un periodo determinado.</p>
<b><u>IMSS-02-002 Modalidad I.</u></b>	<p>Aviso de modificación por inicio de actividades ganaderas de los patrones del campo.</p>	<p>Lo presenta el Patrón del campo o representante legal con actividades ganaderas, que tiene trabajadores eventuales del campo a su cargo, para actualizar de manera periódica el estatus del registro patronal de los patrones del campo, respecto del tipo de ganado y número de cabezas que posee.</p>
<b><u>IMSS-02-002 Modalidad J.</u></b>	<p>Aviso de modificación por clausura.</p>	<p>Lo presenta el patrón, sujeto obligado o representante Legal, que le clausuraron su centro de trabajo</p>
<b><u>IMSS-02-002 Modalidad K.</u></b>	<p>Aviso de modificación por suspensión o termino de actividades.</p>	<p>Lo presenta el patrón, sujeto obligado o representante Legal, si suspendió o termino actividades en su centro de trabajo.</p>

**Tabla 5.10 Aviso de Modificación al Registro Patronal**

(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/aviso-modificacion-registro>)

Finalmente, la documentación que respalda el cumplimiento de dicha obligación es:

Homoclave	Nombre	Descripción
<b><u>AFIL-01</u></b>	El Aviso de Inscripción Patronal o de Modificación en el Registro.	Este aviso aplica en caso de existir alguna modificación al Registro Patronal.
<b><u>AFIL-04</u></b>	Aviso de Baja del Trabajador o Asegurado.	Este aviso aplica en caso clausura, suspensión o término de actividades y en caso de contar con trabajadores vigentes.
<b><u>AM-SRT</u></b>	Aviso de modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo.	Aplica a los patrones personas físicas o morales en el régimen obligatorio que deben comunicar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el cambio de actividad en casos de suspensión, reanudación, incorporación de nuevas actividades, sustitución patronal, fusión, escisión, compra de activos, comodato, enajenación, arrendamiento, fideicomiso traslativo o circunstancia que modifique los datos de la inscripción de las empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo proporcionados con anterioridad.

**Tabla 5.11 Documentos del Aviso de Modificación al Registro Patronal**  
*(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02002a>)*

**Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple esta obligación se hará acreedor a una multa de 20 a 75 veces el valor de la UMA.

**Penal LSS:**

En caso de obtener un beneficio por no cumplir esta obligación, se hará acreedor a sanción de 3 meses a 3 años en prisión.

**6. Clasificación en el Seguro de Riesgo de Trabajo (SRT)**

La clasificación en el Seguro de Riesgo de Trabajo corresponde a la obligación del patrón o sujeto obligado a:

- a) Autoclasificarse – nueva creación.

- En el caso de ser empresa de nueva creación la prima de riesgo de trabajo se determinará de acuerdo a la auto clasificación en la clase correspondiente de acuerdo a la siguiente tabla:

<b>Prima media</b>	<b>En por cientos</b>
Clase I	0.54355
Clase II	1.13065
Clase III	2.59840
Clase IV	4.65325
Clase V	7.58875

b) Presentar anualmente la determinación de la PRT.

- Posteriormente, la obligación consistirá en presentar anualmente la Determinación de la Prima del Seguro de Riesgo de Trabajo en el mes de febrero, la cual tiene una vigencia de un año (desde el primero de marzo del año en que se presenta hasta el día último de febrero del año subsecuente) por cada registro patronal. Lo anterior no es obligatorio en el caso de que la prima resulte igual a la del ejercicio anterior.

El cálculo se lleva a cabo a cabo utilizando el SUA y mediante la revisión de la siniestralidad laboral, con base en los riesgos de trabajo terminados en el lapso que abarca del 01 de enero al 31 de diciembre del año que se trate.

En el caso en el que el patrón cuente con un RPU el IMSS, le asigna una prima de riesgos de trabajo ponderada y cuando inicie la operación del RPU deberá revisar su siniestralidad para los periodos subsecuentes por cada uno de los registros asociados, si todos los registros patronales sustituidos están ubicados en la misma fracción y clase, la empresa se clasifica en estas, y la prima se calculará:

- Por cada registro patronal a sustituir, se multiplica la prima asignada por el total de los SBC de los trabajadores de ese registro patronal.



- Posteriormente, se suman los productos obtenidos y el resultado se divide entre la suma de los SBC del total de los trabajadores.
- Finalmente, la prima así obtenida se aplica al RPU y estará vigente hasta que entre en vigor la prima derivada de la revisión anual de siniestralidad.

En el caso en los que los registros patronales estén en diferente fracción y clase, la empresa se clasificara en el grupo económico, fracción y clase atendiendo a la actividad a la que se dedique.

Cabe señalar que el patrón deberá guardar control suficiente en los datos de siniestralidad acontecida, con la finalidad de evitar errores tanto en la fijación de dicha prima como en el pago de cuotas obrero-patronales a su cargo.

La documentación que respalda el cumplimiento de obligación por parte del patrón o empresa es la señalada a continuación:

Homoclave	Nombre	Descripción
<b><u>Formato</u></b> <b><u>CLEM-22,</u></b>	Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo derivada de la Revisión Anual de la Siniestralidad.	La presenta el Interesado, patrón, sujeto obligado o personal autorizado o representante legal de la empresa, con objeto de determinar si la prima de riesgo aumentó, disminuyó o permaneció igual.
<b><u>Formato</u></b> <b><u>CLEM-22 A</u></b>	Relación de Casos de Riesgos de Trabajo Terminados	La presenta el Interesado, patrón, sujeto obligado o personal autorizado o representante legal de la empresa solamente cuando haya registrado siniestralidad en la empresa.
	Sistema de administración y seguridad en el trabajo. Original y copia.	Documento de acreditación expedido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en caso de contar con un sistema de administración y seguridad en el trabajo

**Tabla 5.12 Documentos de la Determinación de la Prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo**  
(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02029>)

### **Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple esta obligación se hará acreedor a una multa de 20 a 210 veces el valor de la UMA.

En caso de la ocurrencia de algún riesgo de trabajo, el patrón deberá dar aviso al IMSS, de lo sucedido, plazo no mayor a 24 horas siguientes a su ocurrencia. En primera instancia cuando el trabajador sufre un accidente o enfermedad de trabajo, éste debe acudir a su clínica familiar para que sea atendido y le proporcionen:

Homoclave	Nombre	Descripción
<b><u>Formatos ST-7</u></b>	Aviso de atención médica y calificación de probable accidente de trabajo.	La presenta el Interesado, patrón, sujeto obligado o personal autorizado o representante legal de la empresa, con objeto de determinar si la prima de riesgo aumentó, disminuyó o permaneció igual.
<b><u>Formato ST-9</u></b>	Aviso de atención médica y calificación de probable enfermedad de trabajo.	La presenta el Interesado, patrón, sujeto obligado o personal autorizado o representante legal de la empresa solamente cuando haya registrado siniestralidad en la empresa.

**Tabla 5.13 Documentos Aviso accidente de trabajo – enfermedad de trabajo.**  
(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02029>)

El medico señalará los signos y síntomas del subordinado, describiendo el padecimiento y señalará cómo ocurrió el siniestro, mediante la declaración del trabajador.

Posteriormente, el trabajador o sus familiares, le turnaran dicho formato al patrón a efectos de que el patrón detalle la forma en que ocurrió el percance e indique las actividades que realiza el asegurado. Es importante mencionar que los riesgos de trabajo no prescriben, sin embargo, el pago de las prestaciones en dinero sí, y juega un papel importante respetar el proceso, debido a que se sustentaran las ausencias del trabajador a través de la(s) incapacidades expedidas por el IMSS.

**Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple esta obligación se hará acreedor a una multa de 20 a 350 veces el valor de la UMA.

## 7. Presentar movimientos clasificatorios

En el transcurso de la operatividad de una empresa, ésta puede estar sujeta a diversas situaciones que motiven algún cambio en el estatus de la misma, ya sea por incorporación de nuevas actividades o una sustitución patronal, en estos casos, el patrón debe notificarlo a IMSS para cumplir con sus obligaciones de determinación de clase, fracción y prima en el SRT.

La Prima de Riesgo de Trabajo puede sufrir modificación debido a las siguientes incidencias:

<b>Homoclave</b>	<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>
<b><u>IMSS-02-028</u></b> <b><u>Modalidad A</u></b>	Modificación por cambio de actividad.	Aviso por parte del patrón, sujeto obligado, representante legal o persona autorizada por cambio de actividad de la empresa.
<b><u>IMSS-02-028</u></b> <b><u>Modalidad B</u></b>	Modificación por incorporación de actividades; por sustitución patronal.	Aviso por parte del patrón, sujeto obligado, representante legal o persona autorizada de alguna incorporación de nuevas actividades o una sustitución patronal en la empresa.
<b><u>IMSS-02-028</u></b> <b><u>Modalidad C</u></b>	Modificación por compra de activos, por cualquier acto de enajenación; por arrendamiento; por comodato, por fideicomiso traslativo.	Aviso por parte del patrón, sujeto obligado, representante legal o persona autorizada por compra de activos, enajenación, arrendamiento, comodato o fideicomiso traslativo.
<b><u>IMSS-02-028</u></b> <b><u>Modalidad D</u></b>	Modificación por cambio de domicilio.	Aviso por parte del patrón, sujeto obligado, representante legal o persona autorizada en caso de que la empresa cambie de domicilio.

**Tabla 5.14 Movimientos clasificatorios**

(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02028a>,

<http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02028b>, <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02028c> y

<http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02028d> )

Para tales efectos, la documentación que respalda dicha actividad por parte de la empresa es:

<b>Homoclave</b>	<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>
<b><u>AM-SRT</u></b>	Aviso de modificación de las empresas para el Seguro de Riesgos de Trabajo.	Aplica a los patrones personas físicas o morales en el régimen obligatorio que deben comunicar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el cambio de actividad en casos de suspensión, reanudación, incorporación de nuevas actividades, sustitución patronal, fusión, escisión, compra de activos, comodato, enajenación, arrendamiento, fideicomiso traslativo o circunstancia que modifique los datos de la inscripción de las empresas en el Seguro de Riesgos de Trabajo proporcionados con anterioridad.

**Tabla 5.15 Documentos de los movimientos clasificatorios**  
*(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02028a>)*

## 8. Aviso de huelga

Si durante el ejercicio fiscal, el patrón o empresa hubiese atravesado un estado de huelga, debió haber notificado de forma presencial al IMSS dicho suceso en un plazo de 8 días hábiles a partir del estallamiento de la huelga, y con 5 días hábiles posteriores al término de la misma, a través de las siguientes modalidades:

Homoclave	Nombre	Descripción
<b><u>IMSS-02-010</u></b> <b><u>Modalidad A</u></b>	Aviso de inicio de huelga.	Notificación por parte del patrón, sujeto obligado, representante legal en caso de que la empresa se declaró en estado de huelga.
<b><u>IMSS-02-010</u></b> <b><u>Modalidad B.</u></b>	Aviso de término de huelga.	Notificación por parte del patrón, sujeto obligado, representante legal del término de la huelga de la empresa.

**Tabla 5.16 Avisos de Huelga**

(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/aviso-huelga>)

Finalmente, la documentación que respalda la realización de dicha actividad por parte del patrón o empresa son:

Homoclave	Nombre	Descripción
<b><u>AFIL-01</u></b>	El Aviso de Inscripción Patronal o de Modificación en el Registro.	Este aviso aplica en caso de existir alguna modificación al Registro Patronal.
<b><u>AFIL-03</u></b>	Aviso de Modificación de Salario del Trabajador.	Este aviso aplica en caso de que al concluirse la huelga hubiese modificaciones en los salarios de los trabajadores.
<b><u>AFIL-04</u></b>	Aviso de Baja del Trabajador o Asegurado	El presente aviso no procederá durante el estado de huelga, salvo en el caso en lo que el trabajador reúna requisitos para la obtención de una pensión.

**Tabla 5.17 Documentos de los Avisos de Huelga**

(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/aviso-huelga>)

### **Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple esta obligación se hará acreedor a una multa de 20 a 125 veces el valor de la UMA.

## **9. Alta ante el INFONAVIT**

Para dar cumplimiento a lo establecido en la propia Ley del INFONAVIT, referente al cumplimiento de la obligación de dar de alta la empresa ante el INFONAVIT, el IMSS a través del convenio de simplificación y unificación celebrado con el INFONAVIT, estableció que los procesos de inscripción llevados a cabo ante el IMSS tienen los mismos efectos legales ante el INFONAVIT, por ello el NRP asignado por el Seguro Social a un patrón es el mismo que se emplea para efectos del INFONAVIT, y de conformidad con el artículo 6 del RIPAEDI.

Dicho convenio permite que ambos institutos intercambien información en materia de pensiones para el mejor desarrollo y cumplimiento de sus funciones como organismos de seguridad social, debido a que se atiende un universo común de patrones y que, en general, incorporan al mismo número de trabajadores.

Por otro lado, en el caso de sujetos que no están legalmente obligados a registrarse ante el IMSS, pero que tienen la opción de inscribirse al INFONAVIT para proporcionar a sus colaboradores las prestaciones de vivienda que éste ofrece, el INFONAVIT asigna un registro especial a los aportantes y a sus colaboradores para diferenciarlos de aquéllos que están registrados ante el Seguro Social, como se especifica a continuación:

- Número de Registro INFONAVIT Patrón (NRIP): número que inicia con 99 y se le asigna a quien se inscribe sólo al INFONAVIT y que no cuenta con un NRP designado por el IMSS, o en su caso, cuando si cuente con un NRP, pero el INFONAVIT determina que no se puede utilizar pues dicho número tiene una terminación diferente de 10, 13 o 17 en los números ubicados en la novena y décima posición.
- Número de Registro INFONAVIT Trabajadores (NRIT): número que inicia con 77 y es el asignado directamente por el INFONAVIT para inscribir a los trabajadores que nunca han tenido NSS del IMSS.
- Finalmente, si los trabajadores cuentan con NSS se conservará ese mismo número, previa comunicación al INFONAVIT de ese NSS, debido a que con ese número el trabajador reactivará su Subcuenta de Vivienda y las nuevas

aportaciones se sumarán al saldo que tenía, lo que le permitirá alcanzar en menor tiempo la puntuación mínima requerida para obtener su crédito.

El patrón soportará el cumplimiento con los comprobantes correspondientes.

### 5.5.5 Cálculo y presentación de Salarios Base de Cotización

La obligación crucial es precisamente la integración de los salarios, debido a que una vez calculados los salarios, los datos se cargan en el SUA para generar las Cédulas de Determinación de Cuotas Mensuales y Bimestrales, por lo que es de suma importancia la determinación del tipo de salario que otorga el patrón a los trabajadores, y una vez identificado esto, procederá a realizar el cálculo de las cuotas obrero patronales de IMSS-SAR-Cesantía en Edad Avanzada y Vejez e INFONAVIT.

#### Integración de Salarios:

##### 1. Identificar y clasificar prestaciones y remuneraciones.

El patrón identificará las prestaciones y remuneraciones pagadas durante la periodicidad de la nómina, elaborando un papel de trabajo por el total de los trabajadores y los importes correspondientes.

A continuación, se muestra una tabla resumen de las percepciones y remuneraciones, así como la especificación y fundamento legal para integrar o no al SBC:

I. Percepción/Remuneración	Integra a salario		Fundamento legal
	Si	No	
Sueldo	✓		Art. 27 primer párrafo
Prima Vacacional	✓		Art. 27 primer párrafo
Vacaciones	✓		Art. 27 primer párrafo
Aguinaldo	✓		Art. 27 primer párrafo
Comisiones	✓		Art. 27 primer párrafo
Prima dominical	✓		Art. 27 primer párrafo
Fondo de ahorro (Siempre que cumpla requisitos)		✓	Art. 27 fracción II
Alimentación y habitación (Siempre que cumpla requisitos)		✓	Art. 27 fracción V
Despensa (Siempre que no exceda el límite)		✓	Art. 27 fracción VI

Premio de puntualidad (Siempre que no exceda el límite)		✓	Art. 27 fracción VII
Premio de asistencia (Siempre que no exceda el límite)		✓	Art. 27 fracción VII
Tiempo Extraordinario (Siempre que no exceda el límite)		✓	Art. 27 fracción IX

**Tabla 5.18 Resumen de Percepciones y Remuneraciones**  
(Elaboración propia en base a la Ley del Seguro Social.)

## **2. Identificar los topes de inscripción al Salario Base de Cotización**

El patrón al momento de registrar a un trabajador al IMSS deberá considerar que en el tope de salario de cotización es el importe de 25 UMA y el mínimo no podrá ser inferior al valor de un mínimo vigente a la fecha de la inscripción del trabajador.

La tabla siguiente muestra los valores correspondientes, en cifras actuales:

<b>Límite</b>	<b>Tope</b>	<b>Valor 2019</b>	<b>Importe</b>
<b>Mínimo</b>	1 salario mínimo	102.68	102.68
<b>Máximo</b>	25 UMA	84.49	2,112.25

**Tabla 5.19 Tope de inscripción SBC**

(Elaboración en base al artículo propia en base a Salario Base de Cotización  
[https://www.ccpm.org.mx/avisos/salario-base-de-cotizacion\\_1.pCiudad de México](https://www.ccpm.org.mx/avisos/salario-base-de-cotizacion_1.pCiudad de México))

## **3. Identificar y calcular los SBC:**

### **• Salario Base de Cotización con elementos fijos**

El SBC o salario diario integrado (SDI) con elementos fijos, está compuesto por prestaciones mínimas de ley, o superiores contempladas en el respectivo contrato individual o colectivo de trabajo, como son:

1. Gratificación anual.
2. Prima vacacional.
3. Prima dominical.

Así como por otros que no cumplen con el requisito de exclusión, y esto los incluye en la integración del SBC, tales como:

1. Alimentación o habitación.
2. Vales de despensa.



3. Fondo de ahorro.
4. Ayuda para transportes y renta, entre otras.

FACTOR DE INTEGRACIÓN								
AÑOS DE SERVICIO	DIAS VACACIONES	PRIMA VACACIONAL 25%	AGUINALDO 15 DÍAS	AGUINALDO 20 DÍAS	AGUINALDO 25 DÍAS	AGUINALDO 30 DÍAS	AGUINALDO 35 DÍAS	AGUINALDO 40 DÍAS
		(÷ 365 días año)	(÷ 365 días año)	(÷ 365 días año)	(÷ 365 días año)	(÷ 365 días año)	(÷ 365 días año)	(÷ 365 días año)
1	6	1.5	1.0452	1.0589	1.0726	1.0863	1.1000	1.1137
2	8	2	1.0466	1.0603	1.0740	1.0877	1.1014	1.1151
3	10	2.5	1.0479	1.0616	1.0753	1.0890	1.1027	1.1164
4	12	3	1.0493	1.0630	1.0767	1.0904	1.1041	1.1178
5 a 9	14	3.5	1.0507	1.0644	1.0781	1.0918	1.1055	1.1192
10 a 14	16	4	1.0521	1.0658	1.0795	1.0932	1.1068	1.1205
15 a 19	18	4.5	1.0534	1.0671	1.0808	1.0945	1.1082	1.1219
20 a 24	20	5	1.0548	1.0685	1.0822	1.0959	1.1096	1.1233
25 a 29	22	5.5	1.0562	1.0699	1.0836	1.0973	1.1110	1.1247
30 a 34	24	6	1.0575	1.0712	1.0849	1.0986	1.1123	1.1260
35 a 39	26	6.5	1.0589	1.0726	1.0863	1.1000	1.1137	1.1274
40 a 44	28	7	1.0603	1.0740	1.0877	1.1014	1.1151	1.1288
45 a 49	30	7.5	1.0616	1.0753	1.0890	1.1027	1.1164	1.1301
50 a 54	32	8	1.0630	1.0767	1.0904	1.1041	1.1178	1.1315

**Tabla 5.20 Determinación del factor de integración**  
(Elaboración propia.)

**Gratificación anual:** El patrón tendrá que cumplir con el pago correspondiente a 15 días de salario diario, por lo menos, importe que deberá ser liquidado más tardar el día 20 de diciembre de cada ejercicio fiscal, a todos los trabajadores que integran su plantilla de nómina.

Por otro lado, para los trabajadores que no hubiesen laborado un año completo en la empresa, les corresponderá la parte proporcional al mismo, siempre que hayan cumplido como mínimo 60 días laborados desde la fecha de su alta.

En términos contables, el importe de aguinaldo deberá provisionarse durante el ejercicio y en la fecha de pago la cuenta por pagar deberá ser cancelada.

Para efectos del Seguro social, el salario diario integrado del trabajador deberá contemplar la parte proporcional diaria de aguinaldo, como se muestra en la tabla

### 5.20 Determinación del factor de integración.

**Prima vacacional:** La prima vacacional constará del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones, se calculará en base a los días de vacaciones otorgados en relación con los años de antigüedad del trabajador de acuerdo a la tabla 2.1 *Antigüedad y vacaciones*.

**Prima dominical:** En lo que respecta a la prima dominical, el patrón tendrá la obligación de pagarla una prima adicional de un 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, en el caso de que laboren en domingo, el cual es el día de descanso por ley. Dicho porcentaje puede sufrir modificación de acuerdo a lo que se establezca en el contrato de trabajo.

En los casos en los que, por la naturaleza de la actividad, el trabajador labora permanentemente en domingo, la prima dominical deberá ser integrada al SBC como percepción fija, conforme a la siguiente tabla:

<b>Base de calculo</b> <b>(semanas x 25% ÷ 365)</b>	<b>Factor proporcional de la prima dominical con 25%</b>	<b>% de aplicación a la cuota diaria</b>
<b>52 semanas</b>	0.0356164	3.56%
<b>26 semanas</b>	0.0178082	1.78%
<b>13 semanas</b>	0.0089041	0.89%

**Tabla 5.21 Calculo prima dominical**  
(Elaboración en base al libro *Guía práctica laboral y de seguridad social*.)

**Despensa:** Las características de las remuneraciones por despensa y fondo de ahorro quedaran establecidas en el Plan de Previsión Social, es obligación su elaboración y salvaguarda, con objeto de estipular lo consecuente al proveedor de los servicios, los medios de pago, los términos de afiliación de los trabajadores, ya sean vales o tarjetas de despensa, el otorgamiento de la despensa depositadas a los trabajadores a través de medios electrónicos, respaldan la adquisición de los alimentos y otros bienes necesarios que aseguren una vida decorosa para el trabajador y su familia.

Para efectos del seguro social, las cantidades entregadas a los trabajadores por concepto de despensa no acumulan al salario, siempre que el importe otorgado a

cada trabajador no rebase el 40% del valor de la UMA diario, en casos de que el importe otorgado rebase dicho tope, la diferencia o excedente integrará al salario.

La siguiente tabla muestra los valores históricos a considerar en la determinación de importes excedentes:

Año	Diario	Tope Mensual (40% diario * 30 días)
2019	\$ 84.49	\$1,013.88
2018	\$ 80.60	\$967.20
2017	\$ 75.49	\$905.88
2016	\$ 73.04	\$876.48

**Tabla 5.22 Histórico de importes topes; Despensa**

*(Elaboración propia en base al libro Guía práctica laboral y de seguridad social.)*

**Fondo de ahorro:** El patrón está obligado a establecer en el contrato de trabajo las condiciones para otorgar fondo de ahorro, al igual que los conceptos señalados con anterioridad, así como respetar las condiciones para que dicho concepto no integre el SBC, en base a lo siguiente:

- Las cantidades otorgadas sean iguales y se efectúen en la misma periodicidad (semanal, quincenal o mensual), y
- No pueden retirarse más de dos veces al año.

En consecuencia, si el fondo de ahorro se otorgará en forma diferente a lo antes mencionada o se retirará más de dos veces al año, la aportación del patrón integrará a dicha base salarial. En los casos en los que la parte patronal es mayor a la del subordinado, el excedente conformará al SBC.

En los casos, en los que el trabajador disponga de préstamos del fondo de ahorro, deberá elaborar el papel de trabajo que muestre el cálculo de los intereses, así como las amortizaciones del capital e interés desde la solicitud del préstamo y hasta la fecha en que se liquide.

**Ayuda para transportes:** Este concepto no está contemplado como ingresos exentos en la LSS, por lo tanto, integra al SBC.

Sin embargo, mediante el acuerdo 77/94 emitido por el Consejo Técnico del IMSS publicado el 11 de abril de 1994, referente al Seguro de Vida, Invalidez y Gastos Médicos; Productividad, Alimentación, Premios de Antigüedad, y Bono o Ayuda de Transporte, establece:

VI. Bono o ayuda para transporte. - Este concepto no integra salario cuando la prestación se otorgue como instrumento de trabajo, en forma de boleto, cupón o bien a manera de reembolso, por un gasto específico sujeto a comprobación. Por el contrario, si la prestación se otorga en efectivo, en forma general y permanente, debe considerarse como integrante del salario, toda vez que no se encuentra excluida expresamente en ninguna de las fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social.

**Alimentación y habitación:** El patrón deberá prestar especial atención en el tratamiento de los importes otorgados al trabajador por concepto de alimentación y habitación, para efectos del seguro social estos conceptos no integrarán el salario siempre que se entreguen en forma onerosa a los trabajadores, es decir, que representen cuando menos el 20% del valor de la UMA.

A continuación, se muestra el histórico desde 2016 a 2019 de los importes de alimentación y habitación para efectos de su consideración como onerosos:

<b>Año</b>	<b>Diario</b>	<b>Oneroso (20% diario)</b>
<b>2019</b>	\$ 84.49	\$16.90
<b>2018</b>	\$ 80.60	\$16.12
<b>2017</b>	\$ 75.49	\$15.10
<b>2016</b>	\$ 73.04	\$14.61

**Tabla 5.23 Histórico de importes Alimentación y habitación**  
(Elaboración propia en base al libro *Guía práctica laboral y de seguridad social.*)

Asimismo, en caso de que el trabajador pague un importe menor al establecido, estos conceptos se considerarán otorgados gratuitamente, y deberán integrarse al SBC. A continuación, se muestran los porcentajes aplicables a cada concepto:

<b>Percepción sin costo al trabajador</b>	<b>Incremento al salario en:</b>
<b>Alimentación</b>	25%

<b>Habitación</b>	25%
<b>Alimentación y habitación</b>	50%
<b>Un solo alimento al día</b>	8.33%
<b>Dos alimentos al día</b>	16.66%
<b>Tres alimentos al día</b>	25%

**Tabla 5.24 Porcentajes de alimentación y habitación**  
(Elaboración en base al libro *Guía práctica laboral y de seguridad social.*)

Por otro lado, a través del criterio normativo 02/2014 transmitido por la Dirección de Incorporación y Recaudación del IMSS el 19 de agosto de 2014, a través del oficio 09 52 75 9300/001134, expresa que

Las prestaciones etiquetadas como alimentación o habitación, únicamente podrán excluirse del SBC en términos de lo previsto en la fracción V del artículo 27 de la Ley del Seguro Social, si se acredita lo siguiente:

- a. Que las mismas se otorgaron de forma onerosa en términos de lo establecido en dicha fracción;
- b. Que no se entrega el dinero en efectivo ni mediante depósitos a la cuenta de los trabajadores, y
- c. Que se demuestre que los recursos erogados fueron efectivamente utilizados para los fines de alimentación o habitación.

Ejemplo:

<b>Datos</b>		
	<b>Caso 1</b>	<b>Caso 2</b>
Años de antigüedad	1	5
Le otorgan 15 días de Aguinaldo.		
Vacaciones (LFT Art. 76)	6	14
Prima vacacional	25%	25%
Días prima vacacional	1.5	3.5
Salario quincenal	\$ 4,500.00	\$ 6,000.00
Salario diario	\$ 300.00	\$ 400.00
Prima Dominical por semana	\$ 75.00	\$ 100.00
Despensa 25% sobre sueldo	\$ 1,125.00	\$ 1,500.00
Despensa diaria	\$ 75.00	\$ 100.00

Fondo de ahorro (Aportación patrón)	5% sobre salario.	8% sobre salario.	\$ 225.00	\$ 480.00
Fondo de ahorro (Aportación patrón)	5% sobre salario.	5% sobre salario.	\$ 225.00	\$ 300.00
Ayuda para transportes quincenal	\$ 300.00	\$ 300.00		

Integración al salario:		
Cuota diaria	\$ 300.00	\$ 400.00
Prima dominical (Prima / 7 días)	\$ 10.71	\$ 14.29
Despensa (Limite hasta 40% UMA) - diario	\$ 33.80	\$ 33.80
Despensa que integra (excedente).	\$ 41.20	\$ 66.20
Fondo de Ahorro diario	\$ -	\$ 12.00
Ayuda para transportes	\$ 20.00	\$ 20.00

Cálculo		
Salario diario	\$ 300.00	\$ 400.00
Factor de integración	1.0452	1.0507
<b>Salario diario integrado</b>	<b>\$ 313.56</b>	<b>\$ 420.27</b>
Despensa que integra (excedente).	\$ 41.20	\$ 66.20
Ayuda para transportes	\$ 20.00	\$ 20.00
Prima dominical (Prima / 7 días)	\$ 10.71	\$ 14.29
Fondo de Ahorro		\$ 12.00
<b>SBC</b>	<b>\$ 385.48</b>	<b>\$ 532.76</b>

- **Salario Base de Cotización con elementos variables**

En el caso en el que el patrón otorgue a sus trabajadores tanto percepciones fijas como percepciones que desconoce su cuantía, es decir, percepciones variables, se sujetará a lo siguiente:

**Días de salario devengado:** El patrón calculará el salario diario dividiendo el importe total de los ingresos variables otorgados durante los dos meses inmediatos anteriores entre el número de días de salario devengado en ese periodo.

Es importante tener en cuenta que a los días naturales del mes se les deberá restar ausencias del trabajador justificadas o injustificadas, para así obtener los días de salario efectivamente devengado o pagado.

**Comisiones:** Las comisiones integran al SBC de acuerdo a lo establecido en la LSS, LINFONAVIT y su Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al INFONAVIT.

El salario por comisión deberá ser calculado a través de una prima sobre el valor de las ventas concretadas, es decir, se trata de un porcentaje determinado en relación con el número y valor de las operaciones realizadas por el trabajador, tal porcentaje podrá ser:

- Prima única, fijada en el momento en el que se perfecciona la operación.
- Pago inicial o enganche, en el caso de operaciones con sistema de pago en abonos, el derecho del comisionista a recibir su prima se da al momento de la perfección de la operación.
- Pagos periódicos, en caso de que las ventas sean a plazo o en abonos, el derecho a la comisión nace cuando los pagos se realizan.
- Combinación de pagos iniciales y periódicos.

**Premios de puntualidad y asistencia:** En los casos específicos en lo que el patrón otorgue premios de puntualidad y asistencia a sus trabajadores, es obligación del trabajador respetar los requisitos que al efecto el patrón haya establecido en el respectivo Reglamento Interno de Trabajo, referentes a jornada de trabajo, horario de entrada, no incurrir a tiempos de tolerancia, (en caso de aplicar), las tarjetas de asistencia o los reportes generados por el uso de un dispositivo electrónico, e invariablemente en el caso del premio de asistencia el no incurrir en faltas injustificadas o ausentismos por parte del trabajador.

Para efectos de la seguridad social los premios de puntualidad y asistencia no integraran al SBC siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del SBC.

Sin embargo, cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al SBC.

**Bono de productividad:** El bono de productividad es un concepto que no se menciona en la LSS, razón que motivo al Consejo Técnico del IMSS a emitir el acuerdo 77/94 publicado el 11 de abril de 1994, referente al Seguro de Vida, Invalidez y Gastos Médicos; Productividad, Alimentación, Premios de Antigüedad, y Bono o Ayuda de Transporte, en el que se establece:

II. Bonos o premios de productividad. - Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9o. Bis y 32 párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el SBC:

**Tiempo extraordinario:** El tiempo extraordinario, al igual que otras percepciones otorgadas al trabajador, causan polémica, debido a que el patrón y trabajador deben estar conscientes de que las cantidades entregadas por dicho concepto deben referirse a las actividades desarrolladas fuera del horario de la jornada de trabajo habitual, pero que las mismas, no pudieron ser llevadas a cabo en ese tiempo, con el objeto de evitar abusos al respecto.

Y, por otro lado, el patrón por obligación debe verificar el cómputo correspondiente, con objeto de vigilar el impacto del pago por este concepto tanto para la seguridad social, como para efectos del ISR.

Para efectos del seguro social, el pago del tiempo extraordinario debe acatarse a:

- El tiempo extraordinario debe ser computado por semana.
- Si no excede de 3 horas diarias y 3 veces por semana, no integrara al SBC.
- El tiempo excedente a lo antes descrito automáticamente formará parte del SBC.

Por esto, es de suma importancia observar la obligación patronal de establecer un estricto control sobre el tiempo extra por trabajador, por día y por semana.



A continuación, se muestra un ejemplo de la computación del tiempo extra:

Semana	L	M	M	J	V	Total	Horas	
							No integrables (dentro de los límites)	Si integrables (excedentes)
Primera	5	4	1	0	0	10	7	3 (2 L + 1 M)
Segunda	2	2	3	1	1	9	7	2 (1 J + 1 V)
Tercera	2	3	5	1	0	11	8	3 (2 M + 1 J)
Cuarta	3	3	4	0	0	10	9	1 (1 M)
Total	12	12	13	2	1	40	31	

**Tabla 5.25 Ejemplo computación de horas extra**  
(Elaboración en base al libro *Guía práctica laboral y de seguridad social.*)

Por consiguiente, se muestra cómo se lleva a cabo la determinación de la forma de pago del tiempo extraordinario:

Semana	Horas no integrables (dentro de los límites)	Pago doble	Pago triple	Horas si integrables (excedentes)	Pago doble	Pago triple
Primera	7	7		3	2	1
Segunda	7	7		2	2	
Tercera	8	8		3	1	2
Cuarta	9	9		1		1
Total	31	31	0	9	5	4

**Tabla 5.26 Determinación de forma de pago**  
(Elaboración en base al libro *Guía práctica laboral y de seguridad social.*)

**Trabajo de destajo:** El destajo es un concepto típico entre los trabajadores de la construcción, es definido como aquel trabajo que es contratado por un tanto convenido de antemano tanto el trabajador como el patrón. En el caso del salario por unidad de obra, la retribución pagada al trabajador deberá ser como una jornada de ocho horas, dando como resultado, por lo menos el monto del salario mínimo.

Con independencia de la forma en que sea entregado al trabajador, integrará al SBC.

### **Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa**

Una de las obligaciones patronales que causan controversia tanto para el patrón como para el trabajador es el derecho de los mismos a participar en las utilidades de la empresa, para efectos del seguro social la PTU no integra el SBC, sin embargo, el patrón tiene que observar y cumplir para con sus trabajadores lo siguiente:

- Entregar copia de la declaración anual del ISR (o en su caso de la declaración anual complementaria presentada ante el SAT, en un plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha en que fue presentada.
- Entregar los anexos de la declaración mencionada, en un plazo de 30 días hábiles, contados a partir de la entrega de la declaración, a fin de que éstos puedan ser revisados en referencia al monto de las utilidades por repartir.

Además, el patrón deberá estar consciente de que los trabajadores contarán con 30 días hábiles para presentar objeciones sobre el contenido de la declaración anual ante el SAT, esta institución tendrá la obligación de responder por escrito, toda vez que terminen los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos establecidos en el CFF. En caso de que el SAT determine que son procedentes las objeciones presentadas por los trabajadores, deberá indicar los términos de modificación de la renta gravable declarada por la empresa, así como los fundamentos y motivos correspondientes.

El resultado se comunicará en un plazo no mayor a 30 días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la resolución a las autoridades laborales competentes. En lo que respecta al patrón, éste tendrá un plazo de 30 días hábiles después de la notificación de la resolución de aumento para llevar a cabo el reparto de utilidades y, por otro lado, si la resolución resultará a favor del patrón, los pagos que hubiera realizado podrá deducirlos de las utilidades de los trabajadores en el siguiente ejercicio.

La siguiente tabla, muestra los plazos antes comentados:

Fecha límite de presentación de la declaración anual	Fecha para realizar el reparto		
	Entrega de copia de declaración	Revisión de anexos de declaración	Término del plazo para objetar
<b>31 de marzo</b> (Tres meses siguientes a la fecha en la que termine el ejercicio fiscal)	11 de abril	11 de mayo	11 de junio
Nota: Los plazos señalados no contemplan días inhábiles, para el ejercicio fiscal específico, deberán revisar dichos días y acordar fechas correspondientes.			

**Tabla 5.27 Plazos por considerar en el reparto de utilidades a los trabajadores**  
(Elaboración en base al libro *Guía práctica laboral y de seguridad social.*)

El patrón contara con 60 días naturales siguientes a la fecha de presentación de la declaración anual para realizar el reparto de las utilidades, tal como se muestra a continuación:

Contribuyente	Fecha limite	
	Presentar declaración anual	Pagar PTU
<b>Personas morales</b>	30 de marzo	31 mayo
<b>Personas físicas</b>	30 de abril	30 de junio
Nota: Los plazos señalados no contemplan días inhábiles, para el ejercicio fiscal específico, deberán revisar dichos días y acordar fechas correspondientes.		

**Tabla 5.28 Periodo de entrega del reparto de utilidades a los trabajadores**  
(Elaboración en base al libro *Guía práctica laboral y de seguridad social.*)

En referencia al salario sobre el cual el patrón deberá calcular la PTU será el que perciban los trabajadores en efectivo por *cuota diaria*, sin considerar gratificaciones, percepciones, primas y demás prestaciones, en el caso del salario a un trabajador de confianza se tomará el salario diario devengado durante el año, siempre que el monto no superé el percibido por el empleado sindicalizado o de base con mayor salario en la empresa. En caso de que lo anterior suceda, se sujetara a lo siguiente:

- Al salario obtenido por el trabajador sindicalizado de más alto salario se le aumentara el 20%.

- El resultado será el salario máximo base del reparto de los empleados de confianza.

Finalmente, las bases para la distribución de las utilidades, se calculan de acuerdo a lo siguiente:

Bases	
50% se reparte entre los trabajadores, de acuerdo con el número de días laborados durante el año.	50% se divide en proporción al monto de los salarios devengados por los trabajadores durante el año.

**Tabla 5.29 Bases para la distribución de las utilidades a los trabajadores**  
(Elaboración en base al libro *Guía práctica laboral y de seguridad social.*)

### Multa LFT

250 a 5000 UMAS.

En conclusión, para la determinación del salario variable, invariablemente, es derecho para el trabajador que el patrón le pague gratificación anual y prima vacacional determinada de acuerdo a lo establecido en la LFT y mencionado con anterioridad en el apartado de la determinación del salario diario con elementos fijos, para lo cual el patrón promediara los salarios obtenidos en el año de servicios o el total de los percibidos, en los casos en los el trabajador no ha cumplido el año.

Ejemplo:

Ingresos Bimestrales	Datos		
	Enero	Febrero	Total
Último SBC declarado	\$ 326.80		
Comisiones	\$10,000.00	\$25,000.00	\$ 35,000.00
Premio de puntualidad	\$ 1,000.00	\$ 1,500.00	\$ 2,500.00
Premio de asistencia	\$ 2,000.00	\$ 1,500.00	\$ 3,500.00
Bono de Productividad	\$ 3,000.00	-	\$ 3,000.00
<b>Integración salario.</b>			
<b>Premio Puntualidad y Asistencia</b>			
Último SBC declarado	\$ 326.80		
% exención.	10%		
Subtotal	\$ 32.68		

x días devengados en el periodo	59
<b>Importe exento de premio puntualidad y asistencia</b>	<b>\$ 1,928.12</b>
Premio Puntualidad	\$ 2,500.00
(-) importe exento premios	\$ 1,928.12
Subtotal	\$ 571.88
÷ días devengados en el periodo	59
<b>Cantidad diaria por premio de puntualidad.</b>	<b>\$ 9.69</b>
Premio Asistencia	\$ 3,500.00
(-) importe exento premios	\$ 1,928.12
	\$ 1,571.88
÷ días devengados en el periodo	59
<b>Cantidad diaria por premio de asistencia.</b>	<b>\$ 26.64</b>
<b>Comisiones</b>	
Comisiones del bimestre	\$35,000.00
÷ días devengados en el periodo	59
<b>Comisiones cuota diaria</b>	<b>\$ 593.22</b>
<b>Bono de Productividad</b>	
Comisiones del bimestre	\$ 3,000.00
÷ días devengados en el periodo	59
<b>Bono de Productividad cuota diaria</b>	<b>\$ 50.85</b>
<b>SBC bimestre marzo - Abril</b>	
Premio Puntualidad cuota diaria	\$ 9.69
Premio Asistencia cuota diaria	\$ 26.64
Comisiones cuota diaria	\$ 593.22
Bono de Productividad cuota diaria	\$ 50.85
<b>SBC</b>	<b>\$ 680.40</b>

- **Salario Base de Cotización con elementos mixtos**

El tercer tipo de SBC que existe, es aquel que está compuesto por los dos tipos de elementos mencionados anteriormente, los elementos fijos y variables, denominado como salario mixto. Para la determinación del mencionado SBC el patrón deberá sumar a los elementos fijos el promedio obtenido de los elementos variables, es decir; el SBC se determinará dividiendo el importe de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior, entre el número de días de salario devengado y sumando dicho resultado a los elementos fijos del salario diario.

Para tales efectos, las percepciones habituales que intervienen en la determinación del SBC mixto, mismas que se mencionaron en los apartados anteriores:

- Percepciones fijas:
  - a) Aguinaldo.
  - b) Prima vacacional.
  - c) Prima dominical.
  - d) Ayuda de transporte.
- Percepciones variables:
  - a) Comisiones.
  - b) Bonos o premios de productividad.
  - c) Destajos.
  - d) Premios de puntualidad y asistencia

Ejemplo:

**Percepciones fijas**

Antigüedad	3 años		Total
Salario mensual	\$ 12,000.00		\$ 12,000.00
Aguinaldo 30 días			
Despensa 25%	\$ 3,000.00		\$ 3,000.00
Ayuda para transportes	\$ 300.00		\$ 300.00
<b>Ingresos Bimestrales</b>	Enero	Febrero	
Incapacidad	2	3	
Comisiones	\$ 4,000.00	\$ 2,500.00	\$ 6,500.00

**Tiempo Extra**

Semana 1		Exentas	Pagado doble (exenta)	Integran SBC	Doble	Triples
Lunes	5	3	3	2	2	
Martes	4	3	3	1	1	
Miércoles	1	1		0		1
Jueves	2	2		0		2
Viernes	0	0		0	0	0
	<b>12</b>		<b>6</b>		<b>3</b>	<b>3</b>
<i>Semana 1</i>						
Lunes	3	3	3	0	0	
Martes	5	3	3	2	2	
<i>Semana 1</i>						
Miércoles	3	3	3	0	0	0
Jueves	2	0	0	2	0	2
Viernes	0	0	0	0	0	0
	<b>13</b>		<b>9</b>		<b>2</b>	<b>2</b>

<b>Integración salario.</b>	
Despensa diaria limite (40% UMA)	\$33.80
Despensa cuota diaria	\$100.00
Despensa que integra (excedente)	\$66.20
<b>Cálculo:</b>	
SBC fijo	
Sueldo mensual	\$12,000.00
÷ días del mes	30
Cuota diaria	\$400.00
Factor de Integración	1.0890
<b>Salario diario integrado</b>	<b>\$435.60</b>
Despensa que integra (excedente)	\$66.20
Ayuda para transportes cuota diaria	10
<b>SBC fijo prestaciones superiores a las de Ley</b>	<b>\$511.80</b>
<b>Comisiones</b>	
Comisiones del bimestre	\$6,500.00
÷ días devengados en el periodo	59
<b>Comisiones cuota diaria</b>	<b>\$110.17</b>
<b>Horas extra</b>	
Cuota diaria	\$400.00
÷ horas jornada ordinaria	8
Percepción por hora	\$50.00
Percepción por hora	\$50.00
doble	2
Costo por hora doble	\$100.00
x horas pagadas al doble que integran al SBC	5
<b>Importe de horas extra dobles a integrar al SBC</b>	<b>\$500.00</b>
Importe de horas extra dobles a integrar al SBC	\$500.00
(+) Importe de horas extra dobles a integrar al SBC	\$750.00
<b>Cantidad de horas extra a integrar al SBC</b>	<b>\$1,250.00</b>
<b>Cantidad de horas extra a integrar al SBC</b>	<b>\$1,250.00</b>
÷ Días devengados	59
<b>Cantidad de horas extra diaria a integrar al SBC</b>	<b>21.19</b>
<b>Variables (bimestre marzo - abril)</b>	
Comisiones cuota diaria	\$110.17
Cantidad de horas extra diaria a integrar al SBC	\$21.19
<b>Promedios variables</b>	<b>\$131.36</b>

Cuota diaria	\$400.00
÷ horas jornada ordinaria	8
Percepción por hora	\$50.00
Percepción por hora	\$50.00
Triple	3
Costo por hora doble	\$150.00
x horas pagadas al doble que integran al SBC	5
<b>Importe de horas extra triples a integrar al SBC</b>	<b>\$750.00</b>

<b>SBC Mixto</b>	
SBC fijo prestaciones superiores a las de Ley	\$511.80
Promedios variables	\$131.36
<b>SBC Mixto</b>	<b>\$643.16</b>

**Aviso de modificación del salario:** Específicamente en el caso de la modificación del salario mixto, deberá enterarse al IMSS conforme a:

<b>Elementos que se modifican</b>	<b>Plazo de presentación</b>
<b>1. Elementos fijos que integran el salario.</b>	5 días hábiles siguientes a la fecha en que cambie el salario.
<b>2. Elementos variables que integran el salario.</b>	5 primeros días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.

**Tabla 5.30 Modificación al salario mixto**  
(Elaboración en base al libro *Guía práctica laboral y de seguridad social.*)

#### **Implicaciones para INFONAVIT:**

Si el trabajador quiere solicitar un préstamo ante INFONAVIT, deberá contar con 116 puntos necesarios, que se calculan a partir del importe del Salario Base de Aportación (SBA)/(SBC), el cual se convierte en VSM de acuerdo a la tabla de la Regla para el Otorgamiento de Créditos a los Trabajadores Derechohabientes del INFONAVIT, dependiente el propio dato del SBA, edad del trabajador, bimestres de cotización con un mismo patrón y monto de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual del trabajador.

#### **Presentación de Movimientos afiliatorios y modificaciones salariales:**

El patrón tiene la obligación de presentar las incidencias ocurridas durante el ejercicio fiscal, de todos y cada uno de sus trabajadores, en apego a los plazos establecidos para tales efectos en la LSS y el RACERF.

Las incidencias o movimientos afiliatorios que deberá presentar el patrón o sujeto obligado son:

- Altas
- Reingresos



- Bajas
- Modificaciones salariales

**1. Identificar los plazos de presentación:**

Los plazos establecidos para la presentación de dichos movimientos afiliatorios son los siguientes:

<b>Movimiento afiliatorio</b>	<b>Plazo de presentación</b>
<b>Modificación de salarios fijos y variables</b>	Cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que dicho evento suceda.
<b>Modificación de salarios mixtos</b>	Primeros cinco días hábiles de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre respectivamente
<b>Modificaciones de salario por Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo</b>	Treinta días naturales siguientes a la celebración del convenio.
<b>Trabajadores del campo</b>	Siete días hábiles contados a partir de la fecha en que dicho evento suceda.

**Tabla 5.31 Movimientos afiliatorios**  
(Elaboración propia en base a la Ley del Seguro Social.)

**2. Presentar avisos de Movimientos afiliatorios:**

El patrón puede llevar a cabo el cumplimiento de dicha obligación de las dos formas siguientes:

*Presencial*, es decir, en la Subdelegación u Oficina Auxiliar de Afiliación y Cobranza de control del registro patronal, siempre y cuando la respectiva presentación no exceda de 5 avisos afiliatorios y se presente a través de dispositivo magnético o documento.

*En línea*, a través de la plataforma del IMSS, denominada **IDSE (IMSS Desde Su Empresa)** sitio web <https://idse.imss.gob.mx/imss/>.

Para tales efectos, la documentación que respalda dicha actividad por parte de la empresa es:

Homoclave	Nombre	Descripción
<b><u>IMSS-02-009</u></b>	Aviso de movimientos afiliatorios ante el IMSS	Aviso del patrón, sujeto obligado o representante legal al IMSS de las altas, reingresos y bajas de tus trabajadores, así como las modificaciones de sus salarios.

**Tabla 5.32 Información de avisos afiliatorios**  
(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02009>)

EL hecho de que el patrón no dé de alta a su trabajador desde la fecha de contratación afecta sus semanas de cotización y por ende el monto de su cuenta individual, así como de su pensión.

### **Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple la obligación de presentar la inscripción (alta) del trabajador se hará acreedor a una multa de 20 a 350 veces el valor de la UMA.

Si el patrón incumple la obligación de presentar modificaciones salariales se hará acreedor a una multa de 20 a 125 veces el valor de la UMA.

### **3. Presentar información para corrección:**

En base a lo anterior, de igual forma, en caso de existir correcciones en referencia a avisos afiliatorios y movimientos salariales, el patrón deberá presentar la debida solicitud de corrección ante el IMSS, a través de los formatos autorizados al respecto.

Para tales efectos, la documentación que respalda dicha actividad por parte de la empresa es:

Homoclave	Nombre	Descripción
<b><u>CORP-01</u></b>	Solicitud de corrección patronal.	Solicitud que deberá llenar el patrón o sujeto obligado en caso de determinar datos incorrectos en la presentación de los avisos afiliatorios y movimientos salariales.
<b><u>CORP-02</u></b>	Presentación de la Corrección Patronal.	Formato de presentación de corrección, acompañado del pago y constancia de la presentación de los avisos afiliatorios y movimientos salariales resultantes de la

		<p>corrección, balanza de Comprobación, concentrado de nómina, recibos de nómina, comprobante de pagos oportunos de cuotas obrero-patronales, declaración anual de impuesto sobre la renta por ejercicio, recibos de honorarios tanto de personas físicas como de asimilados a salarios, contrato colectivo o individual de trabajo.</p> <p>Tratándose de patrones o sujetos obligados de la industria de la construcción, deberá incluir también la información de licencia de construcción, contrato de obra pública, copia de acuse del aviso de Registro de obra en SATIC-01 o SATIC-02, contrato de obra y subcontratos, planos arquitectónicos, presupuesto, análisis de precios unitarios, explosión de insumos, estimaciones, análisis del factor de salario real, análisis de costo horario de maquinaria, en su caso.</p>
<b><u>CORP-03</u></b>	Solicitud de prórroga para la presentación de la corrección patronal.	Es la solicitud que presenta el patrón, sujeto obligado o representante legal del patrón para obtener, por única ocasión, una prórroga en la presentación de la corrección patronal.

**Tabla 5.33 Información para corrección**

(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02073>)

### **5.5.6 Procesamiento de la Nómina**

Es obligación del patrón hacer uso de sistemas contables y de nóminas para la generación de información financiera dentro de la organización y aquella que deba ser enterada a instancias reguladoras, y con el objeto de cumplir criterios de deducibilidad enmarcados en la LISR, apartado relacionado con el **5.5.1 Control Interno: Sistemas de información.**

#### **1. Carga de información**

En la fecha del cálculo de la nómina, el patrón deberá cargar la información de las prestaciones y remuneración otorgadas durante el periodo de cálculo, así como los SBC de cada uno de sus trabajadores, las incidencias ocurridas por concepto de ausentismos, incapacidades o faltas injustificadas, así como amortizaciones de crédito INFONAVIT de cada uno de los trabajadores, para que el cálculo de las

retenciones de IMSS, Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez y prestamos INFONAVIT sea congruente con lo generado por el SUA.

Es obligatorio que el patrón conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.

Por otro lado, el patrón podrá hacer uso de las herramientas puestas a su disposición, generadas por el IMSS e INFONAVIT, como apoyo a sus actividades en materia del cálculo y entero de las cuotas y aportaciones de seguridad social y vivienda.

Por consiguiente, las penas y sanciones a los patrones por pagar cantidades inferiores al salario mínimo general o entregar comprobantes de pago con cantidades superiores a las efectivas son:

<b>Descripción</b>	<b>Monto</b>
<b>Prisión de 6 meses a 3 años y multa de hasta 800 UMAS</b>	Monto de la omisión no exceda de un mes de salario mínimo general del área geográfica.
<b>Prisión de 6 meses a 3 años y multa de hasta 1600 UMAS</b>	Monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de 3 meses de salario mínimo general del área geográfica.
<b>Prisión de 6 meses a 4 años y multa de hasta 3200 UMAS</b>	La omisión excede de 3 meses de salario mínimo general del área geográfica.

**Penas LSS:**

Registros contables y fiscales en 2 o más libros o sistemas contables, alteración de los sistemas y registros contables se hará acreedor a una sanción de 3 meses a 3 años en prisión.

**Sanción LSS:**

Si el patrón incumple la obligación del registro de nóminas o listas de rayas esta se hará acreedor a una multa de 20 a 75 veces el valor de la UMA.

**Sanción LSS:**

Si el patrón incumple la obligación de conservar la documentación en su domicilio fiscal se hará acreedor a una multa de 20 a 125 veces el valor de la UMA.

Para ello, deberá verificar que, como mínimo, su sistema de nóminas cumpla con las siguientes características:

- Que incluya catálogos y especificaciones requeridas por el SAT para la emisión de CFDI de pago de nómina.
- Generar y validar el RFC y Clave Única de Registro de Población (CURP) tanto del patrón (emisor) como del trabajador (receptor).
- Capturar a detalle la información que solicita la autoridad de trabajadores subcontratados y entidades de gobierno, e incapacidades, indemnizaciones, horas extras.
- Generar póliza de nómina asociando el folio fiscal de los CFDI que la integren.
- Cálculo de obligaciones del ISR, subsidio al empleo, IMSS, SAR e INFONAVIT.

Asimismo, los reportes generados por el sistema de nóminas, llámese registro de nóminas o listas de raya, tendrán que contar con la siguiente información:

- Datos del trabajador.
- Número de días trabajados.
- Salario diario y SBC.
- Desglose de percepciones y deducciones.
- Neto recibido.

## **2. Calcular retención de cuotas de IMSS, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y Amortización de Créditos INFONAVIT**

El patrón tendrá la obligación de calcular la retención correspondiente a las cuotas obreras de IMSS de cada uno de sus trabajadores, a través del cálculo de la nómina semanal, quincenal o mensual, sea cual sea el periodo correspondiente.

Para tales efectos llevará a cabo la retención tanto de los seguros de IMSS, como de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, respetando los porcentajes aplicables a cada concepto establecidos en la **Tabla 3.4 Resumen de financiamiento de seguros**.

En los casos específicos en que un trabajador adquiera un crédito con el INFONAVIT, ya sea para comprar, construir o ampliar una vivienda o pagar una

hipoteca toda vez que éste haya cumplido con los requisitos establecidos para tales efectos, el patrón tendrá la obligación de retenerle la cantidad determinada por el INFONAVIT, especificada en el “Aviso de Retención de Descuentos” a partir de día siguiente a la fecha en que el trabajador le proporcioné dicho formato.

El importe que enterará el patrón al INFONAVIT estará integrado tanto por el descuento o amortización del crédito más el 5% que el patrón aporta al INFONAVIT.

Por ende, el patrón es responsable solidario del pago de las amortizaciones del crédito, por lo cual, es de suma importancia que se mantenga al tanto de las modalidades de descuento aplicables en la actualidad:

- Porcentaje: En función del salario acreditado.
- Cuota fija monetaria: Expresada en cantidad líquida y en pesos.
- Veces salario mínimo: el valor del salario mínimo solo se utiliza para efectos de la remuneración a los trabajadores. El INFONAVIT dio a conocer, la Unidad Mixta INFONAVIT (UMI), el cual será el que se aplique como factor de descuento en veces salario mínimo.

Por lo que concierne al trabajador, y en aras de dar cumplimiento a la entrega del aviso al contratar crédito con INFONAVIT, a continuación, se describe el proceso que deberá seguir para registrarse y crear una cuenta en el portal de INFONAVIT:

1. Entrará al sitio web del INFONAVIT (<http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/infonavit/inicio/>), hará clic en el botón Mi cuenta Infonavit, seleccionará la opción Quiero un Cuenta.
2. Escribirá los datos solicitados y confirmará su fidelidad.
3. Aceptará los términos y condiciones.
4. Activará la cuenta, utilizando el código enviado a su correo electrónico o al número de celular previamente proporcionado. Dar clic en activar cuenta.
5. Dará clic en el botón mi Entrar a Mi cuenta Infonavit

Una vez ingresado en su cuenta, en la pestaña de Mi crédito, encontrará el “Aviso de suspensión o retención”, el cual deberá proporcionar a su empleador. Los

beneficios de crear su cuenta en el portal son consultar información y hacer trámites en línea:

- Verificar cuánto ahorro tiene en la Subcuenta de Vivienda.
- Consultar el resumen de movimientos de tu Subcuenta de Vivienda Infonavit.
- Actualizar o corregir su RFC con su firma electrónica avanzada, recibo de nómina digital (CFDI) o generando una cita.

### **Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple esta obligación se hará acreedor a una multa de 20 a 350 veces el valor de la UMA.

### **3. Registrar información en Contabilidad**

Una vez generada la información de nóminas, el patrón debe registrar contablemente dicha información haciendo uso del sistema informático que la empresa maneje al respecto: pólizas de nómina.

### **4. Timbrado de nómina:**

Deberá timbrar la nómina, es decir, realizar la generación de los recibos (CFDI's) de nómina por los pagos efectuados a sus trabajadores por sueldos, salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado o a contribuyentes asimilados a salarios, en apego a la guía de llenado emitida por el SAT, y dentro del plazo señalado en función al número de sus trabajadores o asimilados a salarios, posteriores a la realización efectiva de dichos pagos, conforme a la Regla 2.7.5.1 de la Resolución Miscelánea Fiscal 2017:

- De 1 a 50 trabajadores, 3 días hábiles.
- De 51 a 100 trabajadores, 5 días hábiles.
- De 101 a 300 trabajadores, 7 días hábiles.
- De 301 a 500 trabajadores, 9 días hábiles.
- Más de 500 trabajadores, 11 días hábiles.

Asimismo, deberá entregar a cada trabajador el respectivo recibo de nómina.

### 5.5.7 Cálculo y entero de cuotas obrero patronales

Toda vez que se hayan calculado los SBC y cargado en la nómina, se procede al cálculo y entero de las cuotas obrero patronales de IMSS-SAR-Cesantía en Edad Avanzada y Vejez e INFONAVIT, si el patrón no está obligado a hacer uso del sistema informático correspondiente, procederá a la descarga de las Propuestas de Cedula de Determinación de Cuotas IMSS, Propuestas de Cedula de Determinación de Cuotas, Aportaciones y Amortizaciones emitidas en el **IDSE (IMSS Desde Su Empresa)**.

Por otro lado, si es su obligación hacer uso del sistema SUA, procederá a generar las Cedulas de Determinación de Cuotas Mensuales y Bimestrales.

#### **Determinación y entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al INFONAVIT**

##### **1. Determinar las cuotas obrero patronales**

En este rubro, el patrón o empresa, de acuerdo a lo establecido en la LSS y la LINFONAVIT, debe dar cumplimiento a través de los mecanismos y respetando los plazos establecidos por ambas leyes, en el cálculo de la retención y entero de las cuotas obrero-patronales al IMSS, y la entrega de las aportaciones al INFONAVIT, pues en caso del no cumplimiento de dicha obligación, además de afectar los intereses de los trabajadores, la empresa puede incurrir en infracciones y hacerse acreedora a multas de acuerdo a dichos ordenamientos.

Las inasistencias generadas por los trabajadores juegan un papel muy importante para el cálculo de las cuotas, tanto las que estén amparadas con certificados de incapacidad expedidos por el IMSS como aquellas faltas injustificadas, debido a que estas incidencias impactan directamente en la determinación de cuotas y aportaciones, la siguiente tabla muestra tales efectos:

<b>Ramo de seguro</b>	<b>Ausentismos injustificados (LSS, artículo 31 fracción I y RIPAEDI, artículo 35 fracción I)</b>	<b>Incapacidad médica (LSS, artículo 31 fracción IV y RIPAEDI, artículo 35 fracción II)</b>
<b>Riesgo de trabajo</b>	Se descuentan	Se descuentan



<b>Enfermedades y maternidad</b>	No se descuentan	Se descuentan
<b>Seguro de invalidez y vida</b>	Se descuentan	Se descuentan
<b>Retiro</b>	Se descuentan	No se descuentan
<b>Cesantía en edad avanzada y vejez</b>	Se descuentan	Se descuentan
<b>Guarderías y prestaciones sociales</b>	Se descuentan	Se descuentan
<b>Aportaciones INFONAVIT</b>	Se descuentan	No se descuentan

**Tabla 5.34 Tratamiento de las ausencias**

*(Elaboración en base al libro Guía práctica laboral y de seguridad social.)*

Cabe mencionar que, en los casos de incapacidades temporales y descansos por maternidad de las mujeres trabajadoras, siempre que estén amparadas por certificados de incapacidad expedidos o autorizados por el IMSS, debido a que subsiste la relación laboral, sigue vigente la obligación patronal de enterar las aportaciones habitacionales, en base al Criterio Normativo 01/2016 emitido por el INFONAVIT.

El sistema informático SUA, es la herramienta que le facilitará el proceso de pago de las aportaciones patronales de cada trabajador, así como del descuento que hace en el salario de aquellos que tienen un crédito del INFONAVIT, por lo cual será obligatorio de utilizar para el patrón que cuenten con 5 o más trabajadores a su servicio, para ello deberá descargarlo del portal del IMSS e instalarlo en los equipos de cómputo necesarios.

Es obligación del patrón cargar la información correspondiente de inasistencias, movimientos afiliatorios, información referente a créditos de INFONAVIT (en caso de aplicar), con el objeto de obtener el total de cuotas y cubrir su importe, en forma mensual o bimestral. El proceso descrito de cálculo lo llevará a cabo por cada registro patronal que el patrón tenga a su nombre.

En la **Tabla 3.4 Resumen de financiamiento de seguros**, se pueden observar las tasas de financiamiento aplicables a cada uno de los seguros que conforman el régimen obligatorio de las cuotas obrero-patronales referentes al seguro social, así como a la aportación correspondiente al INFONAVIT.

## **2. Cuadrar el importe de cuotas obrero patronales:**

Para contar con certeza en cuanto al importe de cuotas y aportaciones emitidos por el SUA en las respectivas “Cédulas de Determinación de Cuotas Obrero Patronales, Aportaciones y Amortizaciones”, es conveniente cuadrar dichos importes con el monto señalado en las “Propuestas de Cedula de Determinación de Cuotas IMSS (Cédula de emisión mensual anticipada EMA), y Propuestas de Cedula de Determinación de Cuotas, Aportaciones y Amortizaciones” (Cédula de emisión bimestral anticipada EBA) emitidas en el **IDSE (IMSS Desde Su Empresa)** sitio web <https://idse.imss.gob.mx/imss/>, o bien, descargando dicha información a través del buzón tributario en el nuevo portal del SAT.

El IDSE, es el sitio web donde el patrón puede realizar diferentes trámites como, altas, bajas, modificaciones de salario de los empleados, descargar la emisión mensual anticipada (EMA) así como la emisión bimestral anticipada (EBA) y la determinación de la prima de riesgo.

Así como la confronta, siendo este un módulo para descubrir movimientos omitidos al igual que información incorrecta o faltante, así como trabajadores registrados con nombre diferente, trabajadores no registrados ante el IMSS, trabajadores no registrados en el SUA, con numero social diferentes, movimientos no registrados, movimientos diferentes en fecha respecto al IMSS o movimientos no registrados en el SUA, dicha plataforma podrá ser utilizada siempre que el patrón cumpla con los requerimientos técnicos correspondientes

En caso de determinar diferencias, se deberá evaluar a que se deben, ya sean por errores de captura, no captura de ciertos datos, falta de actualización de la versión del SUA, entre otros.

Asimismo, se deberá verificar que exista consistencia entre lo registrado contablemente y las cédulas y resúmenes de liquidación, así como en las afectaciones en las cuentas contables de gasto y en las cuentas contables de pasivo.

### **Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple esta obligación se hará acreedor a una multa de 20 a 75 veces el valor de la UMA.

### **Sanción LSS:**

En caso de evasión o reducción del monto de cuotas obrero patronales por un 25% o más del importe de la obligación, se hará acreedor a sanción de 3 meses a 3 años en prisión.

Por consiguiente, las penas en caso de defraudación de los regímenes del seguro social son:

<b>Descripción</b>	<b>Monto</b>
<b>Prisión de 3 meses a 2 años</b>	No exceda de 13,000 SMDG DF.
<b>Prisión de 2 a 5 años</b>	Exceda de 13,000 SMDG DF
<b>Prisión de 5 a 9 años</b>	Mayor de 19,000 SMDG DF
<b>Prisión de 3 meses a 2 años</b>	No se pueda establecer la cuantía.

Para el caso del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el patrón deberá proporcionar al trabajador, reporte de las aportaciones hechas a su cuenta individual.

### **Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple esta obligación se hará acreedor a una multa de 20 a 75 veces el valor de la UMA.

Además de lo anterior, el patrón podrá apoyarse de las siguientes plataformas:

- **Sistema de Pago Referenciado (SIPARE)**

En este sitio web, el patrón deberá registrarse como nuevo usuario, digitando su correo electrónico y contraseña, la clave del usuario será el registro patronal, el sistema le mostrará nombre o razón social, y dirección del patrón y posteriormente, el propio patrón confirmará su usuario.

En la plataforma digitalizará las líneas de captura (LC) contenidas en el archivo SUA, para proceder a realizar el pago y finalmente, podrá descargar los CFDI correspondientes.

- **Sitio Web del IMSS**

Plataforma digital del IMSS que proporciona información, trámites y servicios para:

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| a) Derechohabientes, pensionados y público en general. | c) Proveedores del IMSS.      |
| b) Patrones o Empresas.                                | d) Profesionales de la salud. |
|  | e) Sala de prensa.            |
|  | f) Salud en línea.            |

- **Sitio Web del INFONAVIT**

Plataforma digital del INFONAVIT diseñada para apoyo a:

- |  |                  |
|--|------------------|
| a) Derechohabientes, en aspectos como: | b) Patrones      |
| ▪ Crédito                              | ▪ Pagos          |
| ▪ Ahorro                               | ▪ Regularización |
|  | ▪ Tramites       |

- **Buzón Tributario**

El IMSS para mejorar sus servicios y acercarse cada vez más a los patrones, establece que, de conformidad con el patrón, éste puede recibir mediante su Buzón Tributario la transmisión electrónica de todo tipo de mensajes de interés, avisos y notificaciones de actos administrativos.

Los patrones únicamente deberán contar con RFC, e. Firma y tener autorizado el Buzón Tributario ante el SAT.

3. **Enterar el importe de cuotas obrero patronales:**

Finalmente, será obligación del patrón enterar al IMSS, las cuotas obrero patronales de IMSS, por mensualidades vencidas, a más tardar el día 17 del mes inmediato

siguiente y del SAR, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez e INFONAVIT en forma bimestral.

Una vez generado el archivo de “Resumen de Liquidación” y el respectivo ARCHIVO SUA, el patrón a deberá realizar el pago correspondiente.

#### 4. **Descarga de CFDI (facturas):**

Después de realizar el pago de las cuotas obrero patronales, el patrón deberá descargar los CFDI (facturas pagadas), tanto de IMSS como de SAR, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez e INFONAVIT a través del sistema informático SIPARE mencionado anteriormente o en su caso desde su Buzón Tributario, para posteriormente realizar la carga de las mismas en sus sistemas contables.

### **5.5.8 Obligación a dictaminarse**

#### **1. Identificar la obligación a dictaminarse:**

El patrón está obligado a someterse a dictaminación para efectos del seguro social y para efectos del INFONAVIT, siempre que cumpla con lo establecido en las leyes en la materia.

*Dictamen para efectos del IMSS (IMSS-02-087)*

En atención a lo dispuesto en la LSS el patrón que:

- Cuento con un promedio de más de 300 trabajadores en el ejercicio inmediato anterior a través del Sistema de Dictamen Electrónico del Instituto Mexicano del Seguro Social (SIDEIMSS, en caso contrario, podrá presentar el dictamen de manera voluntaria.

Está obligado a dictaminarse por CPA, quien será el responsable de cumplir con la entrega del respectivo dictamen, para lo cual podrá llevar a cabo el trámite de las dos formas siguientes:

**Trámite presencial:** en el caso de Avisos de dictamen por obra de construcción (IMSS-02-091) y los autorizados conforme al artículo 159 del RACERF, se

presentarán en la Subdelegación en cuya circunscripción territorial se encuentre el domicilio fiscal del patrón.

En este caso, deberá presentar la siguiente documentación:

- **Si existiera, sustitución del representante legal es necesario presentar:**
  - Identificación oficial vigente (credencial para votar; cartilla del servicio militar nacional o pasaporte vigente). Original para su cotejo y Copia.
  - Poder general para pleitos y cobranzas del nuevo representante legal. Original para su cotejo y Copia

Por otro lado, en la página del IMSS <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02087>, descargará los archivos siguientes:

1. Formatos "Información patronal"(en tres tantos originales):

- Remuneraciones
- Prestaciones
- Cuotas pagadas
- Pagos a personas físicas
- Servicios de personal y Personal Proporcionado
- Subcontratación de personal y Personal Subcontratado
- Clasificación de empresas
- Balanza de comprobación
- Obras de construcción

2. Formatos "Atestiguamientos"

- Remuneraciones
- Prestaciones
- Cuotas pagadas
- Pagos a personas físicas
- Servicios de personal y Personal Proporcionado
- Subcontratación de personal y Personal Subcontratado
- Clasificación de empresas
- Balanza de comprobación
- Obras de construcción
- Otros aspectos

3. Cédulas de dictamen.

4. Modelos de Opinión:

- Limpia y sin salvedades
- Con salvedades
- Con opinión negativa
- Con abstención de opinión

5. Carta de Presentación de dictamen.

**Trámite en línea:** Ingresando a la página del IMSS, <https://serviciosdigitales.imss.gob.mx/portal-web/portal>, [www.imss.gob.mx/SIDEIMSS](http://www.imss.gob.mx/SIDEIMSS), las 24 horas, los 365 días del año.

En este caso, el patrón necesitará hacer uso de lo siguiente:

- I. FIEL o e. Firma del contador, representante legal y el patrón o sujeto obligado.
- II. Carga de información a través de la **Plantilla información patronal**.
- III. Atestiguamientos (Formatos Web de captura en el sistema).
- IV. Cédulas de dictamen (Formatos Web de captura en el sistema).
- V. Modelo de Opinión (Formatos Web de captura en el sistema).

El acuse que se genere al formular y presentar el dictamen sustituirá la Carta de Presentación de dictamen.

A continuación, se presenta una tabla que muestra los plazos para la presentación del dictamen, mismos que deberá cumplir cabalmente el patrón para evitar incurrir en sanciones:

<b>Fundamento legal</b>	<b>Plazo</b>	<b>Obligación</b>
<b>Art. 156 del RACERF</b>	30 de abril Del año siguiente al ejercicio sujeto a evaluación	Presentar Aviso de Dictamen
<b>Art. 160 del RACERF</b>	31 de julio (40 días hábiles de prórroga)	Presentar sustitución del Contador Público Autorizado
<b>Art. 161 del RACERF</b>	30 de septiembre	Presentar el Dictamen
<b>Art. 126, 149 y 165 del RACERF</b>	12 mensualidades	Pago de cuotas omitidas determinadas a través del dictamen, incluyendo recargos y actualización.

**Tabla 5.35 Plazos para cumplir obligación de dictaminarse para efectos del Seguro Social**  
(Elaboración propia en base al Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación,  
Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización.)

El “Módulo de Dictamen Electrónico” está integrado por los siguientes apartados:

- I. Datos del patrón a dictaminar;
- II. Módulo de información patronal;
- III. Módulo de atestiguamientos;
- IV. Módulo de pagos y movimientos afiliatorios;
- V. Módulo de opinión;
- VI. Módulo de presentación del dictamen, y
- VII. Módulo de consulta de dictamen; el patrón podrá consultar los dictámenes con estatus “En proceso”, “Formulado” y “Presentado, con objeto de verificar que el CPA haya cumplido con la obligación correspondiente.”

Al respecto, al término de la presentación del dictamen el sistema genera el respectivo Acuse de Presentación,

*Dictamen de INFONAVIT*

De acuerdo al RIPAEDI, el contribuyente tendrá la opción para dictaminarse por CPA, y con ello obtener beneficios tales como:

- No ser sujeto de visitas domiciliarias.
- No recibir cédulas de determinación de diferencias por el periodo dictaminado.

De igual forma que en el dictamen para efectos del IMSS, es importante que el patrón conozca las fechas de presentación del dictamen, a continuación, se muestran los plazos de entrega:

<b>Fundamento legal</b>	<b>Plazo</b>	<b>Obligación</b>
<b>Art. 59 y 60 del RIPAEDI</b>	Cuatro meses siguientes a la terminación del ejercicio fiscal inmediato anterior	Presentar Aviso de Dictamen
<b>Art. 63 del RIPAEDI</b>	Antes de que concluya el plazo para presentar el dictamen.	Presentar sustitución del Contador Público Autorizado
<b>Art. 64 del RIPAEDI</b>	Tres meses posteriores a la presentación del aviso de dictamen	Desistir de concluir el dictamen
<b>Art. 65 del RIPAEDI</b>	Seis meses contados a partir de la fecha de presentación del aviso de dictamen	Presentar el Dictamen



<b>Art. 66 del RIPAEDI</b>	Un mes antes del vencimiento del plazo correspondiente.	Prórroga para la presentación del dictamen
<b>Art. 70 del RIPAEDI</b>	Antes de la entrega del dictamen	Pago de cantidades omitidas por concepto de pago de aportaciones y entero de descuentos

**Tabla 5.36 Plazos para cumplir obligación de dictaminarse para efectos del INFONAVIT**  
*(Elaboración propia en base al Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.)*

Por consiguiente, el aviso y dictamen deberán ser presentados en el área de Recaudación Fiscal de la delegación regional que corresponda al domicilio fiscal del patrón.

El aviso de dictamen debidamente requisitado y firmado por el patrón o su representante legal y CPA se presentará por duplicado (formato DI-01) incluyendo los siguientes documentos:

- a) Constancia de registro del CPA (copia).
- b) Constancia del cumplimiento de la Norma de Educación Continua del contador público autorizado que va a elaborar el dictamen (copia con sello de recibido de la delegación a la que corresponda el domicilio fiscal del CPA).
- c) Si el giro es la construcción, puede acompañarse al aviso, relación de obras, o hacerlo por cada una de ellas.
- d) En caso de tratarse de un aviso para dictaminar por primera ocasión, también deberá integrarse con:
  - Copia del acta constitutiva y modificaciones a la misma (en caso de ser persona moral).
  - Copia del formato de inscripción patronal.
  - Copia de identificación oficial del patrón (en caso de ser persona física).
  - Copia del poder notarial e identificación oficial del representante legal (en caso de ser persona moral o física con representación legal).
- e) En caso de ser aviso de dictamen subsecuente se acompañará con:
  - Copia de identificación oficial del patrón (persona física).

- Copia del poder notarial e identificación oficial del representante legal (en caso de ser persona moral o física con representación legal).

Por su parte, el dictamen se entregará en dos legajos, cada uno contendrá los formatos siguientes, los cuales están a disposición del patrón en la página de internet del INFONAVIT, en formato Excel; [http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/infonavit/patrones/que tramites puedes hacer/dictamenes+fiscal+e+infonavit/dictamenes+fiscal+e+infonavit](http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/infonavit/patrones/que_tramites_puedes_hacer/dictamenes+fiscal+e+infonavit/dictamenes+fiscal+e+infonavit):

- Carátula para presentar el dictamen, especificando:
  - Razón social del patrón.
  - Domicilio fiscal.
  - Ejercicio dictaminado.
  - Número de aviso de dictamen
- Carta de presentación (formato DI-03), debidamente requisitada y firmada por el patrón o su representante legal y por el CPA.
- Opinión debidamente firmada por el CPA que incluya todos o cada uno de los números de registro patronal.
- Anexo I debidamente firmado por el representante legal.
- Anexo I Bis debidamente firmado por el representante legal.
- Anexo II debidamente firmado por el representante legal.
- Balanza de comprobación analítica en español (o con la traducción correspondiente), al menos al primer nivel por todas las subcuentas de costos y gastos, así como las cuentas de balance que tengan relación con las prestaciones de los trabajadores.
- Copia del aviso que se presentó para dictaminar.
- Disco compacto (CD), rotulado a mano o con etiqueta con los siguientes datos:
  - Número de aviso de dictamen.
  - Ejercicio dictaminado.
  - Nombre y número de registro del contador público autorizado
 Contendrá los siguientes archivos:
  - Carta de presentación y opinión firmadas, en formato PDF.

- Anexo I, Anexo I Bis, y Anexo II en formato Excel versión 97 o posteriores.
- Relación en Excel de los registros patronales cuando sean más de 10.
- Balanza de comprobación analítica en formato PDF y en Excel versión 97 o posteriores (traducida al español), que sirvió de base para integrar el Anexo I.

En caso de que la opinión del contador público autorizado sea:

- Opinión negativa.
- Abstención de opinión.

Se podrá entregar la carta de presentación y los anexos sin la firma del representante legal del patrón dictaminado.

Por consiguiente, en los casos especiales, el patrón presentará el dictamen como se indica:

- **Dictamen con pago de diferencias:** Este tipo de dictamen, surge en el caso de que derivado de la revisión del CPA se hubieran determinado diferencias en aportaciones o en la amortización de créditos de los trabajadores, se integrará al cuadernillo de dictamen una fotocopia legible de los pagos correspondientes incluyendo carátula de pago bancaria y la hoja de resumen del pago del SUA.
- **Dictamen extemporáneo:** Se refiere a los dictámenes presentados con posterioridad a los seis meses, considerados como extemporáneos y no obtendrán los beneficios correspondientes.

#### **Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple esta obligación se hará acreedor a una multa de 20 a 75 veces el valor de la UMA.

### **5.5.9 Entidades de la industria de la construcción**

#### **1. Identificar obligaciones primarias:**

En el caso específico de los patrones dedicados forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, y de acuerdo a lo establecido en la LSS, RACERF y

el Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o tiempo determinado, el patrón además de dar cumplimiento a las obligaciones mencionadas con anterioridad, deberá dar cumplimiento a lo que se detalla a continuación, debido a que sus trabajadores tienen mayor susceptibilidad de sufrir algún riesgo de trabajo:

- Expedición y entrega de constancia escrita a cada trabajador, en la cual se especifique el número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los periodos de pago establecidos.

#### **Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple esta obligación se hará acreedor a una multa de 20 a 75 veces el valor de la UMA

- Presentación de los avisos de modificación de salario de los trabajadores.
- Información referente a la celebración de contratos con contratista, o subcontratista, en las modalidades especificadas en dicho reglamento.
- Presentación de avisos de obra correspondientes, tal como se señala a continuación:

#### **2. Avisos de Registro de obra, fases e incidencias de construcción**

El patrón o sujeto obligado tiene la obligación de abrir registros patronales en el lugar en donde inscribirá al personal a su servicio, de acuerdo al régimen fiscal de que se trate, como se especifica a continuación:

##### ***Persona física***

Tendrá asignado un NRP en la Ciudad de México o municipio en donde tenga su centro de trabajo, si posteriormente requiere de otro registro de un centro de trabajo que efectúe una actividad diferente a la primera, solicitará un NRP distinto.

##### ***Persona moral***

Tendrá un NRP por cada municipio o en la Ciudad de México en que tenga establecimientos o centro de trabajos, independientemente de que tenga más de uno dentro de un mismo municipio o en la Ciudad de México.

Si la persona física o moral lleva a cabo ocasionalmente actividades de ampliación, remodelación o construcción en sus propias instalaciones, contará con un NRP diferente al de su actividad principal, excepto en el caso de las obras realizadas personalmente por el propietario o con ayuda de sus familiares o por cooperación comunitaria, sin que exista retribución alguna.

En el acuerdo ACDO.SA1.HCT.240210/41.P.DIR, se establecían los trámites correspondientes a los formatos del Sistema de Afiliación de Trabajadores de la Industria de la Construcción (SATIC):

- SATIC-01 “Aviso de Registro de Obra”, hasta antes del 1º de septiembre de 2017, seguirán tramitándose en base a este acuerdo hasta la presentación del Aviso de terminación de obra. (Lo presenta el contratista principal)
- SATIC-02 “Aviso de Registro de Fase de Obra de Subcontratista”. (Lo presenta el Contratista o subcontratista (s))
- SATIC-03 “Aviso de Incidencia de Obra”. (Lo presenta el Contratista o subcontratista (s)). (Lo presenta tanto el contratista como el subcontratista).
- SATIC-04 “Aviso de Cancelación de Subcontratación”. (Lo presenta tanto el contratista como el subcontratista).
- SATIC-05 “Relación Mensual de Trabajadores de la Construcción”. (Lo presenta tanto el contratista como el subcontratista).
- SATIC-06 “Aviso para Informar la Subcontratación”, respecto de los cuales se hubiera presentado el formato. (Lo presenta tanto el contratista como el subcontratista).

Posteriormente a través del acuerdo ACDO.SA2.HCT.280617/148.P.DIR y su Anexo Único, el IMSS emitió la aprobación de las Reglas aplicables a los patrones y demás sujetos obligados que se dediquen de forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, para registrar las obras de construcción, sus fases e incidencias: y por consiguiente dar cumplimiento a la estrategia IMSS DIGITAL, el IMSS acordó simplificar el registro de los datos que deben proporcionar los patrones mencionados, por tal motivo a partir del 1º de septiembre de 2017, se dejó sin efecto el ACDO.SA1.HCT.240210/41.P.DIR antes citado de los formatos SATIC.

Por tal motivo establece la obligación a partir de la misma fecha por parte de los patrones de utilizar el **Servicio Integral de Registro de Obras de Construcción (SIROC)** para el registro de las obras de construcción, sus fases e incidencias.

El siguiente es el proceso que deberán seguir para dar cumplimiento a dicha obligación:

1. Registrarse en la página electrónica del IMSS a través de su portal de servicios digitales.
2. Ingresar al “Escritorio virtual”, donde ingresaran con su Firma Electrónica Avanzada (FEA) y contraseña.
3. Posteriormente en la sección “Registros Patronales”, seleccionará “Registro de Obra” en el recuadro “Acciones” del Registro Patronal respectivo, en la que podrá seleccionar alguna de las siguientes opciones:
  - a) Registro de Obra: En esta opción el patrón o sujeto obligado deberá ingresar los datos de la obra de construcción.
  - b) Incidencias: En esta opción el patrón o sujeto obligado deberá ingresar los datos respectivos de la Incidencia de obra a presentar, correspondiente al Número de Registro de Obra.
4. Para concluir con el registro de la obra e informar sus incidencias, deberá utilizar la FIEL; el patrón o sujeto obligado podrá imprimir el Acuse de recibo correspondiente, mismo que contendrá el sello digital del IMSS.

En base a lo anterior, se deberá prestar suma atención del correcto cumplimiento tanto de la presentación de los formatos SATIC para las obras que se encuentren registradas de acuerdo a las fechas establecidas en el acuerdo aplicable, así como al cumplimiento en la utilización del SIROC en base a las reglas establecidas en el acuerdo correspondiente.

En los casos de la utilización del SIROC, se deberá solicitar la comprobación de dicha obligación a través de los acuses de presentación en formato .PDF, así como los siguientes reportes en formato Excel:

- “Reporte de registro de obras”
- “Reporte General de Obras”

- “Reporte incidencias de Obras”
- Reporte de Avisos de Ubicación de Obra registrados”.

### **Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple esta obligación se hará acreedor a una multa de 20 a 210 veces el valor de la UMA.

### **3. Obligación de dictaminarse:**

Para los patrones de la industria de la construcción que dictaminen por ejercicio fiscal o por obra, en base al citado acuerdo, los dictámenes por obra de construcción y los autorizados conforme al artículo 159 del RACERF, deberán formularse a través de los formatos electrónicos establecidos en la liga [www.imss.gob.mx/SIDEIMSS](http://www.imss.gob.mx/SIDEIMSS) y presentarse ante la Subdelegación que corresponda al domicilio fiscal.

## **5.5.10 No aseguramiento**

### **1. Identificar los pagos a personas físicas:**

Con el objetivo de tener la seguridad de que los pagos realizados a personas físicas avalan el hecho de que las mismas no estén aseguradas ante el IMSS, es importante y necesario definir los esquemas de contratación correspondientes.

Bajo la figura del trabajo por honorarios no existe un vínculo laboral entre las partes de dicho contrato, debido a que la prestación de servicios profesionales se considera como un ejercicio independiente de determinada función, sujeta a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes. Por lo cual el contratante *no está obligado a otorgar seguridad social* u otras prestaciones de ley.

En este tipo de contratos se deberá señalar: nombre del prestador de los servicios, montos total y mensual brutos de los honorarios pactados, fechas de inicio y término del contrato, servicios materia del contrato y, en su caso, las causas de terminación o rescisión del mismo.

**Honorarios Asimilados a salarios:** Bajo este tipo de contratación, el empleador está obligado a para efectuar el pago de personal, ya sea con niveles de mando, vendedores, administrativos u otros. Para la acreditación de la figura de este tipo de

Honorarios, el contratante deberá acreditar en el respectivo contrato las condiciones de los trabajos de acuerdo al artículo 94 fracción IV de la LISR.

Al respecto, el SAT establece que, por estos prestadores de servicio, el contratante solo debe pagar un impuesto, el ISR, para ello realizará las retenciones correspondientes aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario la tarifa establecida en el artículo 96 de la LISR.

Para los efectos anteriores, el cálculo del ISR lo realizará sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite inferior, límite superior y cuota fija, que en los términos de dicho artículo resulten para cada uno de los meses del periodo a que se refiere el pago provisional de que se trate, y que correspondan al mismo renglón identificado por el mismo por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior, además timbrará los pagos correspondientes y entregará al prestador el Comprobante Fiscal Digital por Internet, no es obligación del contratante realizar el cálculo del IVA.

Cabe mencionar que la figura de Honorarios Asimilados a salario debe ser vista solo como un tipo de régimen fiscal para tributar para efectos de ISR y no como una forma de desvincular la relación de trabajo que existe.

**Honorarios por Servicios Profesionales:** Por su parte, la prestación de servicios bajo este esquema de contratación el contrato es de naturaleza civil normada en el Código Civil para el Distrito Federal y sus correlativos en las entidades federativas, mediante el cual un sujeto llamado profesionalista, se obliga a efectuar determinadas actividades que requieren una preparación técnica o un título profesional, a otra denominada cliente, quien por su parte se obliga a pagar una retribución denominada honorarios.

Para ello, el patrón debe avalar que para que un instrumento de esta índole no se considere como de trabajo, el encargo debe ser autónomo, debe ser realizado con las herramientas del profesionalista, lícito, desempeñarse de la forma y en el tiempo expresamente convenido y que la remuneración no tiene que ser un salario.



El prestador del servicio tendrá la obligación de emitir recibo de honorarios y proporcionar original a su cliente-contratante, pagará por su cuenta el ISR, el IVA y presentará declaración anual y declaración mensual.

En caso de que el prestador de servicios sea una persona moral y mediante su personal se materialice el objeto del contrato civil, es pertinente señalar que tampoco se generan las contribuciones en seguridad social, ya que los subordinados no tienen relación alguna con el beneficiario. Para acreditar lo anterior, es necesario contar con el acta constitutiva con la que se sustente el fin social de la empresa y los contratos correspondientes a los independientes.

En todo momento el patrón deberá respaldar el no aseguramiento de los profesionistas debido a que no existe relación laboral y por lo tanto no se causan cuotas obrero-patronales.

## **2. Identificar obligaciones inherentes a los servicios de subcontratación.**

En el caso específico que el patrón contrate personal a través del denominado outsourcing o subcontratación, acatará lo establecido en el artículo 15-A de la LSS, el cual establece que en caso de que el patrón omita el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social será el beneficiario de los trabajos o servicios quien asuma la responsabilidad siempre que el IMSS hubiera notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no le hubiera dado atención.

Dentro de las obligaciones del beneficiario de los servicios de outsourcing se enlistan las siguientes:

### **Obligaciones en Materia de Seguridad Social**

- Obligación de informar sobre los contratos celebrados.

Para delimitar la responsabilidad de patrón y beneficiario de los servicios, ambas partes deberán informar trimestralmente ante la subdelegación del IMSS en un plazo de 15 días hábiles de los meses enero, abril, julio y octubre, la relación de los contratos celebrados al respecto.

Dicha obligación se cumple a través del SIROC, accediendo al portal del **IDSE (IMSS Desde Su Empresa)** sitio web <https://idse.imss.gob.mx/imss/>.

- Obligación de informar por cada trabajador el nombre del beneficiario.  
El patrón deberá incorporar por cada uno de los trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados, en el portal antes mencionado en un plazo de 15 días hábiles de los meses enero, abril, julio y octubre.
- Suministro de trabajadores en varios centros laborales.  
Cuando el patrón pone a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una Subdelegación del IMSS, patrón y beneficiario deberán comunicar lo correspondiente.
- Registro patronal por cada una de las clases que requiera el intermediario laboral.  
Para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, el IMSS asignará un registro patronal por cada una de las clases, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional

### **Obligaciones en materia de INFONAVIT**

- De igual forma que en la LSS, a fin de proteger los derechos de los trabajadores que prestan servicios bajo la figura de outsourcing, el patrón y el intermediario serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador respecto del cumplimiento de todas las obligaciones previstas en la LINFONAVIT.
- Obligación de contratantes y contratistas de comunicar de forma trimestral, ante la delegación de recaudación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado diversos datos correspondientes al contrato y a las partes que en él intervienen.

### **Obligaciones fiscales**

Para efectos del artículo 27, fracción V, último párrafo de la LISR y artículo 5, fracción II y 32, fracción VIII de la LIVA, para poder deducir y acreditar los pagos efectuados a personal de este tipo, el contratante deberá obtener del contratista lo siguiente:

- Copia de los comprobantes fiscales por concepto de pagos de salarios a los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado.
- Copia de los acuses de recibido.
- Copia de la declaración de entero de las retenciones efectuadas a los trabajadores y del pago de las cuotas obrero-patronales al IMSS.
- Copia de la declaración del IVA y acuse de recibido del pago del impuesto.
- Información reportada al SAT sobre el pago del IVA.
- El contratista informará al SAT la cantidad del IVA que traslado en forma específica a cada uno de sus clientes, así como el pago en la declaración mensual correspondiente.

Una vez establecido lo anterior, a manera de contextualizar este tipo de práctica, y a través de lo establecido en la regla 3.3.1.44 de la Resolución Miscelánea Fiscal para el ejercicio fiscal 2017, el SAT pone a disposición de los contribuyentes el aplicativo del SAT, “Autorización del contratista para la consulta del CFDI y declaraciones”, disponible en el buzón tributario, siendo éste un instrumento mediante el cual el contratista autoriza al contratante la consulta de la información respecto de los CFDI’s de nómina de los trabajadores y declaraciones, con el propósito de validar el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Su finalidad es facilitar el cumplimiento de las obligaciones fiscales del contratista y contratante establecidas en la LISR y en la LIVA en materia de subcontratación laboral, tal como se mencionó con anterioridad.

Se deberá llevar a cabo de la siguiente manera;

1. Los contratistas podrán registrar la información del contratante, contratos y los datos de los trabajadores con los que se presta el servicio de subcontratación.

2. El contratista autorizará al contratante para que consulte la información y, al finalizar el proceso, este último obtendrán el acuse de autorización.
3. El contratante deberá ingresar a la aplicación “Consulta por el contratante de CFDI y declaraciones” dentro del buzón tributario y validarla para obtener el acuse de la consulta realizada, sin inconsistencias, que le permitirá cumplir con los requisitos para la deducción y acreditamiento antes referidos.

En el caso de los contribuyentes que durante 2017 tenían estas obligaciones, al optar por utilizar las aplicaciones de subcontratación para el ejercicio 2018 tendrán por cumplido el ejercicio de 2017, para aquellos contribuyentes que durante 2018 no tengan subcontratación, podrán optar por presentar el “Aviso de cumplimiento de las obligaciones del ejercicio 2017” a más tardar el 28 de febrero de 2018.

Finalmente, todo lo anterior se expone con el objetivo de tener claro que es de suma importancia el debido cumplimiento de las especificaciones correspondientes a los contribuyentes que contratan servicios a través de la subcontratación laboral, y a su vez a quienes los ofrecen, de utilizar el aplicativo desarrollado para facilitar el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley como requisito para la procedencia de la deducibilidad para efectos del ISR y el acreditamiento del IVA por el pago de estos servicios, con el objetivo de sustituir el intercambio de copias de los pagos y declaraciones.

**Nota:**

El aplicativo antes mencionado de acuerdo al ajuste de la RMISC 2019 desaparece, razón por la cual los patrones y beneficiarios obligados a rendir su informe trimestral ante el IMSS, tendrán que utilizar nuevamente el portal del IDSE para obligados con número de registro patronal (NRP) o el Sistema de Prestación de Servicios SIPREES, para los beneficiarios de los servicios que no tienen Número de Registro Patronal.

**Sanción por incumplimiento LSS:**

Si el patrón incumple esta obligación se hará acreedor a una multa de 20 a 350 veces el valor de la UMA.

### **Sanción LFT:**

250 a 5000 UMAS a los patrones que utilicen el régimen de subcontratación de forma dolosa.

250 a 2500 UMAS Incumplimiento con la celebración del contrato entre empresa y contratista.

#### **5.5.11 Termino de aseguramiento**

Los procesos de jubilación y pensión son llevados a cabo personalmente por el asegurado ante el IMSS, pues la relación de trabajo con el patrón ha llegado a su término, o en su caso, por un accidente de trabajo, por ende, no le compete al patrón, la intervención del patrón concluye en el momento de dar de baja ante el IMSS, al trabajador que haya cumplido los requisitos correspondientes o en su caso, aun cuando no los haya cumplido y decida jubilarse con anticipación.

Para tales efectos, la documentación que respalda dicha actividad por parte de la empresa es:

<b>Homoclave</b>	<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>
<b><u>IMSS-02-009</u></b>	Aviso de movimientos afiliatorios ante el IMSS	Aviso del patrón, sujeto obligado o representante legal al IMSS de las altas, reingresos y <b>bajas</b> de tus trabajadores, así como las modificaciones de sus salarios.

**Tabla 5.37 Información de Baja**

(Elaboración propia en base a <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02009>)

La jubilación es la culminación de la vida laboral de cada trabajador, según la RAE, se define como “la acción de disponer por la razón de vejez, largos servicios o imposibilidad, y generalmente con derecho a pensión del cese de un funcionario civil en el ejercicio de su labor dentro de una empresa”.

La pensión por su parte, es el pago de una cantidad mensual toda vez que se cumplieron ciertos requisitos establecidos por ley para recibir dicho pago. La pensión ante el IMSS se define como “una prestación económica destinada a proteger al trabajador al ocurrirle un accidente de trabajo, al padecer una

enfermedad o accidente no laborales, o al cumplir al menos 60 años de edad, Asimismo, de igual manera, en caso de fallecimiento del trabajador o pensionado, éste deja protegidos a sus beneficiarios. En ambos casos, previo cumplimiento de los requisitos indicados en la LSS. El otorgamiento de la pensión se realiza mediante la entrega de una resolución, respaldando el derecho al pago de un importe mensual y al servicio médico que brinda el IMSS.

En base a lo anterior, la LSS prevé dos tipos de regímenes por los que los asegurados pueden pensionarse, cada uno de éstos determina las condiciones que se deben cumplir para el otorgamiento de una pensión, en base a la fecha en que el trabajador comenzó a cotizar ante el IMSS:

1. **Régimen de 1973:** Si se comenzó a cotizar antes del 1° de julio de 1997.
2. **Régimen de 1997:** Si se comenzó a cotizar a partir del 1° de julio de 1997.

Las pensiones se dividen en los tres grupos siguientes:

- Las pensiones para el asegurado relacionadas con la edad, comprenden cesantía en edad avanzada, vejez y retiro anticipado.
- Las pensiones para el trabajador al ocurrirle un accidente de trabajo o padecer una enfermedad comprenden Incapacidad Permanente Parcial o Total e Invalidez.
- Las pensiones para los beneficiarios de un trabajador o pensionado, al momento de su muerte comprenden viudez, orfandad y ascendientes.

**Régimen de 1973:** En este régimen únicamente se contempla el seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, el que percibirán los trabajadores íntegramente al momento de recibir su pensión, por parte del IMSS. Para determinar la pensión, el IMSS tomará en cuenta el salario diario promedio de las últimas 250 semanas cotizadas (aproximadamente 5 años) y el nivel salarial.

Los requisitos que se deben cumplir son los siguientes:

- Tener mínimo 500 semanas de cotización.

- Dependiendo de la edad en la que se vaya a pensionar, se otorgará un porcentaje de la pensión correspondiente si tuviera 65 años de edad, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tipo de pensión	Edad	Porcentaje de pensión
Pensión de vejez	65	100%
	64	95%
Pensión de cesantía	63	90%
	62	85%
	61	80%
	60	75%

**Tabla 5.38 Porcentaje de pensión**

(Elaboración en base a <https://www.gob.mx/consar/articulos/pension-por-regimen-73?state=draft>)

Los documentos solicitados para que el trabajador inicie los trámites correspondientes son:

1) Identificación oficial, 2) Estado de Cuenta de la AFORE o algún comprobante que acredite el registro en la Administradora, 3) Estado de cuenta bancario con número de Clave Bancaria Estandarizada (CLABE), 4) Resolución o Negativa de pensión emitida por el IMSS.

Por consiguiente, el proceso a seguir será el siguiente:

- Acudir a la Subdelegación del IMSS a realizar la Solicitud de Pensión.
- Una vez obtenida la respuesta del IMSS y conozca la modalidad de retiro que le corresponde, acudir a la AFORE para iniciar tu trámite de disposición los recursos.
- Presentar en la AFORE la documentación antes señalada junto con la “Solicitud de Disposición de Recursos” que le proporcionaron en el IMSS, debidamente llenada y firmada.
- En un plazo no mayor a 6 días hábiles, la AFORE deberá poner a disposición del interesado los recursos que le corresponden de acuerdo al régimen pensionario que eligió.

Por otro lado, los recursos que se le entregarán en efectivo al trabajador serán:

<b>Pensión por régimen de 1973</b>	
Se entregará en efectivo:	No se entregan en efectivo, ya que el recurso se canaliza al pago de la pensión.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SAR 92-97 (incluye SAR IMSS 1992 Y SAR INFONAVIT 1992 (En caso de no tener un crédito de vivienda)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cesantía en edad avanzada y vejez.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retiro 97 a la fecha de retiro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuota social.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• INFONAVIT 1997 (Estos recursos los entregara el INFONAVIT).</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las aportaciones voluntarias se entregarán en una sola exhibición al momento de obtener el derecho a pensión.</li> </ul>	

**Tabla 5.39 Pensión por régimen 1973**

(Elaboración en base a <https://www.gob.mx/consar/articulos/pension-por-regimen-73?state=draft>)

Sin embargo, si aun cuando el trabajador tenga 60 años, el IMSS determina que no cumple con las 500 semanas cotizadas, se le entregarán en efectivo los recursos de la cuenta de AFORE y en caso de tener recursos de SAR IMSS 92 (Aportaciones acumuladas del 1° de mayo de 1992 al 30 de junio de 1997) Y SAR INFONAVIT 92, estos se le entregarán hasta cumplir 65 años.

**Régimen de 1997:** La pensión que se otorgará al trabajador en este régimen corresponde únicamente al saldo acumulado en la cuenta AFORE, el cual se actualizará anualmente de acuerdo a la inflación, esto aplica si se empezó a cotizar a partir del 1° de julio de 1997.

Los requisitos para el otorgamiento de la pensión son:

- 1,250 semanas de cotización.
- Tener 60 a 64 años de edad en caso de pensión por Cesantía.
- Tener 65 años en caso de pensión por Vejez.
- Tener el Expediente de Identificación del Trabajador (Expediente Electrónico Único, el cual es un archivo digital almacenado en medios electrónicos, en el que se conjuntan datos del trabajador, documentos en información personal



y datos de los beneficiarios) actualizado, éste se genera en la AFORE correspondiente.

Por otro lado, los documentos que necesitará el trabajador son:

1) Identificación oficial. 2) Estado de Cuenta de la AFORE o algún comprobante que acredite el registro en la Administradora. 3) Estado de cuenta bancario con número de Clave Bancaria Estandarizada (CLABE). 4) Resolución o Negativa de pensión emitida por el IMSS.

Las 3 modalidades para la pensión son las siguientes:

- a) Renta Vitalicia, la pensión la paga la Aseguradora y se debe comprar un seguro de sobrevivencia que permita a los beneficiarios recibir una pensión a la muerte del pensionado.
- b) Retiro programado, la pensión la paga la AFORE, el monto de la misma dependerá del saldo acumulado, rendimientos y esperanza de vida calculada, esta pensión se recibe hasta que se agoten los recursos de la cuenta de AFORE, al igual que la Renta Vitalicia se debe comprar un seguro de sobrevivencia.

A continuación, se muestran las diferencias entre la Renta Vitalicia y el Retiro Programado

<b>Régimen de cuentas individuales 1997 (IMSS)</b>		
Dudas frecuentes	Renta Vitalicia (Pensión con Aseguradora)	Retiro Programado (Pensión con una AFORE)
¿Garantizan mi pensión para toda la vida?	Si	No, la pensión dura hasta que se agote el saldo de tu cuenta de AFORE
En caso de fallecimiento ¿Mis beneficiarios reciben pensión?	Si	Si
¿Recibo anualmente aguinaldo?	Si	No

¿Siempre voy a recibir lo mismo de pensión?	Si, se ajusta proporcionalmente con la inflación.	No, porque se recalcula cada año con los recursos que te van quedando.
En caso de fallecimiento, ¿Mis beneficiarios pueden retirar los recursos que no se usaron para mi pensión?	No	Si
¿Mantengo el servicio médico?	Si	
¿Retiro algo de mi AFORE en efectivo?	Si, SAR 92, Vivienda 92 y Aportaciones Voluntarias.	Si, SAR 92, Vivienda 92 y Aportaciones Voluntarias.

**Tabla 5.40 Régimen de cuentas individuales 1997**

(Elaboración en base a <https://www.gob.mx/consar/articulos/por-regimen-de-97?idiom=es>)

- c) Pensión Mínima Garantizada, la pensión la paga el Gobierno Federal, corresponde a los trabajadores cuando los recursos de la cuenta AFORE no le alcancen para contratar una Renta Vitalicia o un Retiro Programado y equivale a un salario mínimo, actualizado con la inflación cada año.

Por otro lado, los recursos que se le entregarán en efectivo al trabajador por estas tres modalidades serán:

Pensión por régimen de 1997	
<b>Se entregarán en efectivo:</b>	No se entregarán en efectivo, ya que se canaliza al pago de la pensión (Renta Vitalicia o Retiro programado).
❖ SAR 92-97 (Incluye SAR IMSS 1992 Y SAR INFONAVIT 1992, si el trabajador no tiene crédito de vivienda)	❖ Retiro 97 a la fecha de retiro.
	❖ Cesantías en edad avanzada y vejez.
	❖ Cuota Social.
	❖ INFONAVIT 1997 (Los recursos los entrega el INFONAVIT).

**Tabla 5.41 Pensión por Régimen de 1997**

(Elaboración en base a <https://www.gob.mx/consar/articulos/por-regimen-de-97?idiom=es>)

Sin embargo, si el IMSS determina que no cumple con las 1,250 semanas cotizadas, siempre que el trabajador tenga 60 años cumplidos la AFORE le entregará en efectivo los recursos de la cuenta correspondientes a Retiro, Cesantía o Edad

Avanzada y Vejez e INFONAVIT 1997 (en caso de tener recursos en esa subcuenta) y en caso de tener recursos de SAR IMSS 92 Y SAR INFONAVIT 92, estos se le entregaran hasta cumplir 65 años.

Finalmente, a continuación, se muestran tablas comparativas de las dos leyes y las pensiones correspondientes:

Descripción	Régimen 1973 (IVCM)	Régimen 1997 (IM)
<b>Tiempo de espera</b>	150 semanas reconocidas	150 semanas reconocidas
<b>Fundamento legal</b>	Art. 149 Fallece asegurado o pensionado	Art. 127-I Fallece asegurado o pensionado
	Art. 150 Semanas cotizadas	Art. 128-I Semanas cotizadas
	Art. 152 Derecho Viudez	Art. 130 Derecho Viudez
	Art. 153 90% Viudez	Art. 131 90% Viudez
	Art. 155 Finiquito nuevas nupcias	Art. 133 Finiquito nuevas nupcias
<b>Cálculo</b>	90% de la Pensión de Invalidez que le correspondería al asegurado o pensionado por invalidez	90% de la Pensión de Invalidez que le correspondería al asegurado o pensionado por invalidez
<b>¿Quién paga?</b>	IMSS	Aseguradora

**Tabla 5.42 Pensión por viudez Invalidez y Vida (IM)**

(Elaboración en base a <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/imcp/sistema-de-pensiones-en-mexico-por-parte-del-seguro-social>)

Descripción	Régimen 1973 (IVCM)	Régimen 1997 (IM)
<b>Tiempo de espera</b>	500 semanas reconocidas	1,250 semanas reconocidas
<b>Fundamento legal</b>	Art. 138,145 Semanas, edad	Art. 154,162 Semanas, edad
	Art. 139, 146 Fecha inicio	Art. 156, 163 Fecha inicio
	Art. 141,146 Solicitud de pensión	Art. 157,164 Solicitud de pensión
	Art. 167 Cálculo o cuantía	Art. 170 PMG
	Art. 171 % según edad	Art. 171 Aportación del GF para MC

		Art. 172 Pensiones Muerte
<b>Cálculo</b>	SP * 365 % Tabla art.167/12	Importe mensual, según saldo del CI, considerando:
	SP * 365 % Tabla reformada art.167/12	Esperanza de vida
	CBM Suma anteriores	Edad
	CBM + Asignaciones y ayudas pago mensual	Salario registrado
	SP= Salario promedio 250 semanas	Beneficiarios
<b>¿Quién paga?</b>	IMSS	IMSS, AFORE, Aseguradora

**Tabla 5.43 Pensión por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez**

(Elaboración en base a <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/imcp/sistema-de-pensiones-en-mexico-por-parte-del-seguro-social>)

Descripción	Régimen 1973 (IVCM)	Régimen 1997 (IM)
<b>Tiempo de espera</b>	No existe	1,250 semanas reconocidas.
<b>Fundamento legal</b>	No existe	Art. 158 Requisitos para Retiro.
<b>Cálculo</b>	No existe	Con los recursos de la cuenta individual, el asegurado deberá:
	No existe	- Contratar seguro de supervivencia.
	No existe	- Renta vitalicia superior en 30% de la PM (SMGV Ciudad de México)
<b>¿Quién paga?</b>	No existe	Aseguradora

**Tabla 5.44 Retiro Anticipado**

(Elaboración en base a <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/imcp/sistema-de-pensiones-en-mexico-por-parte-del-seguro-social>)

En conclusión, si durante la vida laboral del trabajador el importe de su SBC se vio afectado por la declaración por parte del patrón de salarios no reales, esto trae como consecuencia que la cuantía de la pensión sea menor. Por otra parte, en casos de omisión de inscripción en el IMSS con motivo de estrategias de contrataciones de personal, las semanas de cotización de igual forma serán afectadas y, por ende, el cumplimiento de los requisitos para acceder a una pensión del 100%.



## Conclusiones

El proyecto de intervención presentó una guía metodológica del conjunto de actividades que debe llevar a cabo el patrón o sujeto obligado para dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad social.

En el entendido de que la Seguridad Social en México se rige en dos regímenes:

- Obligatorio
- Voluntario

Las características del régimen obligatorio fueron las abordadas en el proyecto, debido a que es obligación preponderante para el patrón inscribir a todos y cada uno de sus trabajadores ante el IMSS al ser partícipe de una relación laboral. En caso del régimen voluntario, las modalidades y fechas de incorporación al régimen estarán comprendidas en un convenio, el cual deberá sujetarse al reglamento que expida el Ejecutivo Federal de los casos específicos.

La pregunta de investigación, así como las subpreguntas se responden en el apartado 5.5 Detalle de procesos-actividades, capítulo 5 del proyecto, mismas que se desglosan en apego a lo establecido en las leyes en la materia.

A través del análisis del marco jurídico y tributario de la Seguridad Social en México se lograron cumplir tanto el objetivo general como los específicos, para finalmente elaborar la guía metodológica.

La hipótesis:

***El incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social afecta exclusivamente los derechos de los trabajadores.***

Se anula, debido a que en base a la intervención realizada, si el patrón incumple alguna de sus obligaciones en materia de seguridad social, específicamente, si no proporciona información a sus trabajadores sobre cuotas aportadas, si omite inscribir a uno o más trabajadores al IMSS, si declara erróneamente los salarios base de cotización debido a la integración incorrecta o no presenta las

modificaciones salariales en tiempo y forma se hará acreedor a sanciones y penas, y pago de accesorios (recargos y actualizaciones), descritas al final de los procesos-actividades, apartado 5.5 Detalle de tareas, capítulo 5 del proyecto.

Asimismo, es importante mencionar que si el patrón no da de alta a sus trabajadores en la fecha real afecta el cómputo sus semanas de cotización y, por otro lado, si los da de alta con un salario inferior al real, afecta el importe de sus ahorros acumulados en su cuenta individual y por ende en el importe de su pensión.

La guía metodológica producto de la intervención, enfoca su utilidad en dos sentidos.

De manera **preventiva** al analizar hechos que puedan ocasionar incumplimiento u omisiones, y en su caso, de forma **correctiva** para atenuar las faltas detectadas en base al adecuado respeto a las leyes y códigos correspondientes.

Por consiguiente, la utilidad se refleja en:

El usuario de la presente guía es principalmente el *empresario, patrón o sujeto obligado*, para quien es primordial evaluar si los actividades o procedimientos realizados para dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad que se han realizado venido realizando en apego a la normatividad correspondiente, y con ello evitar requerimientos y visitas domiciliarias por parte del IMSS, así como hacerse acreedor a sanciones, penas y pago de multas y sus accesorios.

En caso de que el usuario sea un empresario que inicie operaciones, le servirá para que dé inicio, sus actividades y procesos le proporcionen seguridad del cabal cumplimiento a sus obligaciones de acuerdo a las leyes, reglamentos y leyes correlacionadas.

Otros usuarios pueden ser; *Profesionistas (Contadores Públicos)* haciendo uso de la misma al ser contratado para llevar a cabo alguna auditoria de cumplimiento, forma también parte de la clase trabajadora y podrá evaluar el cumplimiento de sus propios intereses. *Estudiantes*, contarán con una herramienta que le proporcione los procedimientos que deberá llevar a cabo en la práctica, ya sea si en un futuro

serán empresarios o profesionistas y los propios *trabajadores (no profesionistas en la materia)* , adquirirán mayor conocimiento tanto de sus derechos como de sus obligaciones al formar parte de una relación laboral con su patrón, por ende, esto le proporcionará certeza del respeto y cumplimiento de la normativa al entender y conocer las condiciones sobre las cuales el patrón debe regir su contratación y la observancia de las obligaciones en materia de seguridad social.



## **Anexos**

# Anexo I



Administración General de Servicios al Contribuyente Administración Central de Operación de Padrones  
Administración de Operación de Padrones "I"

Folio No.: 0610100113719

Ciudad de México, 02 de enero de 2019 .  
2019, Año del Caudillo del Sur, Emiliano Zapata.

## Estimado Solicitante:

En atención a su solicitud de información, consistente en:

"Solicito la información del número de contribuyentes registrados en ante el RFC desglosado por régimen, durante el 2019, en la ciudad de Xalapa-Enríquez en el estado de Veracruz, con la finalidad de usarlo como dato estadístico en un proyecto de intervención." (sic).

El ciudadano Contesto el Requerimiento de información adicional:

"En respuesta a la solicitud de información adicional a mi solicitud con folio No: 0610100113719 Se aclara lo siguiente: Se solicita el número de Contribuyentes inscritos ante el RFC en el municipio de Malapa Veracruz de Ignacio de la Llave, durante el ejercicio fiscal 2019, desglosando los datos estadísticos como a continuación se señala: Personas Morales: Régimen general de Ley personas morales Régimen simplificado de Ley personas morales Personas morales con fines no lucrativos Régimen de consolidación Régimen de ingresos por dividendos (socios y accionistas) Régimen de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y pesqueras Régimen de opcional para grupos de sociedades Régimen de los coordinados Persona física: Régimen de incorporación fiscal Régimen de sueldos y salarios e ingresos asimilados a salarios Régimen de arrendamiento Régimen de enajenación o adquisición de bienes Régimen de los demás ingresos Régimen residentes en el extranjero sin establecimiento permanente en México Régimen de las personas físicas con actividades empresariales y profesionales Régimen intermedio de las personas físicas con actividades empresariales Régimen de los ingresos por intereses Régimen de los ingresos por obtención de premios Régimen simplificado de ley personas físicas Ingresos por la obtención de préstamos Sociedades cooperativas de producción que optan por diferir sus ingresos." (sic).

Se comunica que, una vez realizada la búsqueda exhaustiva correspondiente en los sistemas y expedientes de la Administración Central de Operación de Padrones, área perteneciente al Servicio de Administración Tributaria, no cuenta con la información al nivel de detalle solicitado, ya que no forma parte de las estadísticas periódicas que se elaboran en esta unidad administrativa; motivo por el cual resulta aplicable el Criterio. 03/17, emitido por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, mismo que a la letra señala:

No existe obligación de elaborar documentos ad hoc para atender las solicitudes de acceso a la información, los artículos 129 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 130, párrafo cuarto, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, señalan que los sujetos obligados deberán otorgar acceso a los documentos que se encuentren en sus archivos o que estén obligados a documentar, de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones, conforme a las características físicas de la información o del lugar donde se encuentre. Por lo anterior, los sujetos obligados deben garantizar el derecho de acceso a la información del particular, proporcionando la información con la que cuentan en el formato en que la misma obre en sus archivos; sin necesidad de elaborar documentos ad hoc para atender las solicitudes de información.

Cabe mencionar que esta Administración Central de Operación de Padrones, solo puede proporcionar información estadística fiscal respecto de personas físicas y morales, así como de sus diversos regímenes fiscales.

Ahora bien, en aras de la transparencia de la información, se proporciona el número de contribuyentes inscritos en el periodo enero-abril 2019, que al 30 de abril tenían su domicilio fiscal en el Municipio de Xalapa, en el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave: 7,206



Asimismo, se proporciona el desglose por régimen de los 7,182 contribuyentes que al 30 de abril de 2019 se encontraban activos, haciendo la aclaración que un contribuyente puede tributar en más de un régimen, por lo que, la suma de los regimenes puede ser distinta al número de contribuyentes:

Régimen	Total
Sin obligaciones fiscales	5,742
Régimen de Sueldos y Salarios e Ingresos Asimilados a Salarios	1,090
Régimen General de Ley Personas Morales	177
Régimen de Incorporación Fiscal	101
Régimen de Actividades Agrícolas, Ganaderas, Silvícolas y Pesqueras PF y PM	21
Régimen de las Personas Físicas con Actividades Empresariales y Profesionales	21
Personas Morales con Fines no Lucrativos	17
Régimen de Ingresos por Dividendos (socios y accionistas)	12
Régimen de los demás ingresos	5
Régimen residentes en el Extranjero sin Establecimiento Permanente en México	3
Régimen de Arrendamiento	2
Sociedades Cooperativas de Producción que optan por diferir sus ingresos.	1
<b>Total general</b>	<b>7,192</b>

Lo anterior, tiene su fundamento legal en el artículo 135 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP); así como el Criterio 07/09 "Los documentos sin firma o membrete emitidos y/o notificados por las Unidades de Enlace de las dependencias o entidades

Lo anterior, tiene su fundamento legal en el artículo 135 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP); así como el Criterio 07/09 "Los documentos sin firma o membrete emitidos y/o notificados por las Unidades de Enlace de las dependencias o entidades son válidos en el ámbito de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental cuando se proporcionan a través del sistema Infomex" emitido por el Pleno del INAI y con fundamento en el artículo 32, fracción XV, párrafo tercero, numeral 4, inciso a), en relación con el artículo 33, apartado D, del Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de agosto del 2015, en vigor el 22 de noviembre de 2015.

#### Atentamente

#### Administrador de Operación de Padrones "1"

"Se establece como información reservada y bajo resguardo el nombre del servidor público con fundamento en el art. 110, fracción V y XIII de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en relación con el art. 41, último párrafo de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita, por tratarse de un dato reservado y con fundamento en los artículos 32, fracción XV, párrafo tercero, numeral 4, inciso a) y 33, apartado D, del Reglamento Interior del Servicio de Administración Tributaria, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de agosto del 2015.

JESQ/BAD/lmm.





8. ¿Sabe que debe presentar ante IMSS por un accidente o riesgo de trabajo?  
 a) Si                                      b) No
9. ¿Conoce los tipos de salarios que existen?  
 a) Si                                      b) No
10. ¿Conoce las bases para la integración del salario base de cotización?  
 a) Si                                      b) No
11. ¿Sabe qué y cuáles son los movimientos afiliatorios?  
 a) Si                                      b) No
12. ¿Conoce las implicaciones del finiquito y la liquidación?  
 a) Si                                      b) No
13. ¿Ha escuchado acerca del Reglamento del Seguro Social obligatorio para  
 trabajadores de la construcción?  
 a) Si                                      b) No
14. ¿Sabe cuáles son los requisitos para ser sujeto obligado a dictaminarse?  
 a) Si                                      b) No
15. ¿Conoce las implicaciones del outsourcing para ISR e IVA?  
 a) Si                                      b) No
16. Considera de utilidad una guía metodológica para la evaluación del cumplimiento  
 de las obligaciones patronales en materia de seguridad social.  
 a) Si                                      b) No                                      c) No interesa

**Gracias por sus respuestas.**

## Glosario de términos

<b>ADD</b>	Administrador de Documentos Digitales
<b>AFORE</b>	Administradora de Fondos para el Retiro
<b>CFDI</b>	Comprobante Fiscal Digital por Internet
<b>CFF</b>	Código Fiscal de la Federación
<b>CONAA</b>	Comisión de Normas de Auditoría
<b>CPA</b>	Contador Público Autorizado
<b>CPEUM</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
<b>CURP</b>	Clave Única de Registro de Población
<b>DIOT</b>	Declaración Informativa de Operaciones a Terceros
<b>DOF</b>	Diario Oficial de la Federación
<b>DRAE</b>	Diccionario de la Real Academia Española
<b>EBA</b>	Emisión Bimestral Anticipada
<b>EMA</b>	Emisión Mensual Anticipada
<b>FEA</b>	Firma Electrónica Avanzada
<b>IDSE</b>	IMSS desde su empresa
<b>IM</b>	Pensión por viudez Invalidez y Vida
<b>IMCP</b>	Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.
<b>IMSS</b>	Instituto Mexicano del Seguro Social
<b>INEGI</b>	Instituto Nacional Estadística y Geografía
<b>INFONAVIT</b>	Instituto del del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
<b>ISR</b>	Impuesto Sobre la Renta
<b>ISSFAM</b>	Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas
<b>ISSSTE</b>	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
<b>IVA</b>	Impuesto al Valor Agregado
<b>IVCM</b>	Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte
<b>LC</b>	Línea de captura
<b>LFT</b>	Ley Federal del Trabajo

<b>LISR</b>	Ley del Impuesto Sobre la Renta
<b>LSS</b>	Ley del Seguro Social
<b>NIA</b>	Normas Internacionales de Auditoría
<b>NPIE</b>	Número Patronal de Identificación Electrónica
<b>NRIP</b>	Número de Registro INFONAVIT Patrón
<b>NRIT</b>	Número de Registro INFONAVIT Trabajador
<b>NRP</b>	Número de Registro Patronal
<b>NSS</b>	Número de Seguridad Social
<b>PTU</b>	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
<b>RACERF</b>	Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización
<b>RFC</b>	Registro Federal de Contribuyentes
<b>RIPAEDI</b>	Reglamento de Inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.
<b>RPU</b>	Registro Público Único
<b>SAR</b>	Sistema de Ahorro para el Retiro
<b>SAT</b>	Servicio de Administración Tributaria
<b>SATIC</b>	Sistema de Afiliación de Trabajadores de la Industria de la Construcción
<b>SBC</b>	Salario Base de Cotización
<b>SHCP</b>	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
<b>SIDEIMSS</b>	Sistema de Dictamen Electrónico del Instituto Mexicano del Seguro Social
<b>SIEFORE</b>	Sociedades de Inversión
<b>SIPARE</b>	Sistema de Pago Referenciado
<b>SIROC</b>	Servicio Integral de Registro de Obras de Construcción
<b>SMDG</b>	Salario Mínimo Diario General
<b>SRT</b>	Seguro de Riesgo de Trabajo
<b>SUA</b>	Sistema Único de Autodeterminación
<b>UMA</b>	Unidad de Medida y Actualización
<b>UMI</b>	Unidad Mixta Infonavit
<b>VSM</b>	Veces Salario Mínimo

## Fuentes de Información

### Libros:

- Ackerman, S. E. (2013). *Metodología de la investigación*. Argentina: Ediciones del Aula Taller.
- Alfredo, M. S. (1991). *Técnicas de Auditoría para efectos del Seguro Social*. México: Editorial Trillas.
- Arens, A. A., Elder, R. J., & Mark, S. B. (2007). *Auditoría; Un Enfoque Integral*. México: Pearson Educación.
- Blanco, L. Y. (2012). *Auditoría integral: normas y procedimientos*. México: Ecoe Ediciones.
- Chavarro, C. J. (2018). *Cartilla Laboral y Seguridad Social: ejercicios con aplicaciones contables y tributarias*. España: Grupo Editorial Nueva Legislación SAS.
- CROSS, C. R. (2015). *Guía del dictamen ante el INFONAVIT*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- CROSS, C. R. (2015). *Outsourcing: prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Cruz, F. L. (2016). *Dictamen fiscal de acuerdo con las normas internacionales de auditoría*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Enrique, L. (2009). *Control Interno: Informe COSO*. México: El Cid Editor.
- Espino, G. M. (2014). *Fundamentos de Auditoría*. México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
- Franklin, E. B. (2013). *Auditoría Administrativa: Evaluación y Diagnostico Empresarial*. México: Pearson Educación.
- IMCP. (2007). *Manual de Seguridad Social para Patrones y Dictaminadores*. México: IMCP.
- Ladino, E. (2009). *Control interno: informe Coso*. México: El Cid Editor.
- López, C. F. (2018). *Dictamen fiscal para el IMSS por medio electrónico*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- López, C. F. (2018). *Guía para elaborar el informe de auditoría independiente con base en NIA*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.



- Pérez, C. J., & Fol, O. R. (2018). *Guía Práctica Laboral y de Seguridad Social*. México : Tax Editores Unidos, S.A. de C.V.
- Pérez, C. J., & Fol, O. R. (2018). *Taller de prácticas laborales y de Seguridad Social*. México: Tax Editores Unidos, S.A. de C.V.
- Públicos, I. M. (2017). *Normas de Auditoría, para Atestiguar, Revisión y Otros Servicios Relacionados*. México : Talleres Gráficos del D.F.
- Rodríguez, J. d. (Abril de 2013). Reforma Laboral; Apuntes para el análisis legislativo. México: Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.
- Sampieri, R. H. (2006). *Metodología de la investigación (4a. ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Sánchez, P. J. (2014). *Fundamentos de auditoría de recursos humanos*. España: McGraw-Hill.
- Solís, J. I. (2005). La reforma laboral en México: aspectos del outsourcing y de la subcontratación. *Informe OCDE*. Chiapas.
- Tapia, I. C. (2016). *Fundamentos de auditoría: aplicación práctica de las Normas Internacionales de Auditoría*. México : Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Vela, A. A. (2017). El régimen de subcontratación (outsourcing): un nuevo contrato de prestación de servicios con mano de obra calificada? *Puntos Finos*, 115-131.
- Victor Manuel Rubio Ragazzoni, J. H. (2005). *Guía Práctica de Auditoría Administrativa* . México : Impresión Arte.

### **Leyes, Códigos, Normas y Reglamentos:**

- Código Fiscal de la Federación*. (16 de Mayo de 2019). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8\\_160519.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/8_160519.pdf)
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (06 de Junio de 2019). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_060619.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060619.pdf)
- IMCP. (2019). *Normas de Auditoría para atestiguar, revisión y otros servicios relacionados*. México: IMCP.

IMCP. (2019). *Normas de Información Financiera. (NIF) 2019*. México : IMCP.

*Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro*. (10 de enero de 2014). Obtenido de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/52.pdf>

*Ley del Impuesto al Valor Agregado*. (30 de Noviembre de 2016). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/77\\_301116.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/77_301116.pdf)

*Ley del Impuesto Sobre la Renta*. (30 de Noviembre de 2016). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR\\_301116.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_301116.pdf)

*Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*. (01 de Mayo de 2019). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/86\\_010519.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/86_010519.pdf)

*Ley del Seguro Social*. (04 de junio de 2019). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92\\_040619.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_040619.pdf)

*Ley Federal del Trabajo*. (04 de junio de 2019). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_040619.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_040619.pdf)

*Ley para determinar el Valor de la Unidad de Medida y Actualización*. (30 de Diciembre de 2016). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LDVUMA\\_301216.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LDVUMA_301216.pdf)

*Reglamento de la Ley del Impuesto al Valor Agregado*. (25 de Septiembre de 2014). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LIVA\\_250914.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LIVA_250914.pdf)

*Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta*. (06 de Mayo de 2016). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LISR\\_060516.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LISR_060516.pdf)

*Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización*. (15 de Julio de 2005). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LSS\\_MACERF.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSS_MACERF.pdf)

*Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización*. (23 de Octubre de 2018). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_LSS\\_MACERF.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LSS_MACERF.pdf)

*Reglamento del Código Fiscal de la Federación*. (02 de Abril de 2014). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg\\_CFF.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_CFF.pdf)

*Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado.* (04 de Marzo de 2008). Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/reglamentos/4044.pdf>

**Sitios Web oficiales:**

*Emprende pyme.Net.* (23 de Octubre de 2018). Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/auditoria-fiscal.html>

*IMSS Desde su Empresa.* (9 de enero de 2019). Obtenido de <https://idse.imss.gob.mx/imss/>

*Instituto Mexicano del Seguro Social.* (15 de Enero de 2019). Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/>

*Instituto Nacional de Estadística y Geografía .* (11 de febrero de 2019). Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/>

*Instituto Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.* (25 de Enero de 2019). Obtenido de <https://portalmx.infonavit.org.mx>

*Servicio de Administración Tributaria.* (10 de octubre de 2018). Obtenido de <https://www.sat.gob.mx/home>