

Contaduría pública

Seguridad social de la mujer en México

Medidas para
revolucionar la
equidad en el retiro
de la mujer en México

Beneficios para las
mujeres trabajadoras
del hogar



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

ISSN 2594-1976
Año 51-601-Septiembre 2022



Instituto Mexicano de Contadores Públicos



Sede



Visítanos: <https://convencion.imcp.org.mx/>



Mtro. Juan Carlos Pérez Peña

Asesor de Planeaciones Fiscales Agresivas en la OCDE



Mtro. Enrique Quintana

Director general editorial de *El Financiero*



Lic. Alejandro H. Calderón Aguilera

Presidente de la Academia de Estudios Fiscales



Mtro. Zoé Robledo Aburto

Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social



Mtro. Néstor Andrés Venegas Torrealba

Centro de Política y Administración Tributaria de la OCDE



Mtro. Juan Carlos Trujillo

Coordinador de Tratados Internacionales en la SHCP



M.A. y C.P. José Luis de Alba González

Presidente del consejo Computación en Acción, S.A. de C.V. (CONTPAQI)



Dra. Margarita Beatriz Luna Ramos

Ministra en Retiro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación



Lic. Jorge Caballero Martínez

Líder de Impuestos y Legal para KPMG en México y Centroamérica



Dr. Carlos E. Weffe

Investigador del International Bureau of Fiscal Documentation (IBFD)



Mtro. Luis Ortega

Líder de los servicios de *Initial Public Offerings* en EY



Lic. Gustavo Méndez Narváez

Líder de Industrias de Servicios Financieros de Deloitte

Transporte

Consulta la información de transportación aérea en:
<https://convencion.imcp.org.mx/index.php/transportacion/>





Cóctel de bienvenida
miércoles 19 de octubre



Cena baile
viernes 21 de octubre

Concurso de Trajes Típicos

Consulta las bases en el link:
<https://cutt.ly/concurso-traje-tipico>



Cuota final \$15,000*

* precio no incluye IVA

6 meses sin intereses con tarjetas VISA y MasterCard



facebook.com/IMCPMX

instagram @imcp_oficial

twitter@IMCP

Contactos:

Aide Chávez: achavez@imcp.org.mx
Jazmín Molina: jbmolina@imcp.org.mx
Jeni Blancas: jblancasa@imcp.org.mx

Eventos deportivos



Torneo Fútbol 7
Jueves 20 de octubre de 2022
Horario 4:30 p.m.



Carrera y Caminata Atlética
Jueves 20 de octubre de 2022
Horario 6:30 a.m.

Hoteles participantes

Conoce las opciones de hospedaje y costos en:
<https://convencion.imcp.org.mx/index.php/hoteles/>






Mensaje de la Presidencia

DRA. LAURA GRAJEDA TREJO

PRESIDENTA DEL CEN DEL IMCP

 presidencia_imcp

Queridos lectores, me satisface mucho saludarlos en virtud de la nueva publicación de nuestra revista *Contaduría Pública*, en la que abordaremos el importante tema de la "Seguridad social de la mujer en México", que incluye artículos de expertos que nos dan a conocer interesantes datos y la situación de la mujer en el mundo laboral.

De este modo, en México las mujeres dedican a la semana 24.5 horas más que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. Mientras tanto en el trabajo doméstico remunerado las estadísticas no son diferentes, a las que se suma la falta de derechos laborales y de condiciones dignas de trabajo. En este último punto y uno de los temas centrales de esta edición puedo destacar que el 22 de julio se conmemora el Día Internacional del Trabajo Doméstico, con la intención de resignificar y reconocer esta labor al interior de los hogares y sus aportaciones económicas y sociales a los países, así como la desigualdad en el ámbito de los cuidados debido a la subvaloración que recae en los hombros de mujeres y niñas alrededor del mundo.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2019) en México hay 2.5 millones de personas de 15 años y más ocupadas en el trabajo doméstico remunerado, de las cuales 96.7% de ellas lo hace de manera informal. La misma encuesta señala que el trabajo doméstico es una ocupación tradicionalmente femenina, 2.2 millones de mujeres de 15 años y más, ocupan 87% de los puestos de trabajo, de las cuales 47% cuenta con solo un salario mínimo. En México, el trabajo doméstico remunerado genera un monto equivalente a 27.6% del PIB (INEGI), al igual que es una pieza fundamental para el desarrollo social del país.

Derivado de lo anterior, en 2019 se modificó la Ley Federal del Trabajo en su "Capítulo XIII - Personas trabajadoras del hogar", en la que se establecen

sus derechos y obligaciones de las personas empleadoras para garantizarles un trabajo digno, por ejemplo, un contrato laboral estable y prestaciones de ley como en cualquier trabajo.

Es importante señalar que, de acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al cierre de julio de 2022, se afiliaron 51,354 personas al Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar, que significa 13 veces más que el número de puestos registrados en abril de 2019, cuando se registró el máximo histórico del esquema anterior (modalidad 34). De estas 51,354 personas, se espera un total de 84,100 beneficiarios potenciales. El salario promedio diario asociado al Programa es de \$231.7, mientras que el salario promedio diario de la modalidad 34 "Trabajadores Domésticos" es de \$149.8. Además, 66% de las personas afiliadas son mujeres y 34%, hombres, así como el 56% se ubica en un rango de edad entre 51 y 70 años.

Por otro lado, de acuerdo con el informe correspondiente a 2021-2022, el IMSS señaló que la esperanza de vida significa el número de años que, en promedio, se espera que viva una persona al nacer y refleja la calidad de vida de un país. En 2022, el promedio en la esperanza de vida de una niña o niño al nacer es de 75 años, según la estimación del Consejo Nacional de Población (Conapo). Las mujeres viven en promedio más años que los hombres. En 1970 el indicador para la población femenina fue de 62 años y para los hombres, de 58 años; para 2022, la esperanza de vida aumentó a 78 y 73 años, respectivamente.

La presente edición de *Contaduría Pública* contempla más temas que enriquecerán el conocimiento de nuestros lectores en materia de seguridad social para las mujeres. Deseamos que estos artículos sean de utilidad para nuestros lectores y la membresía del IMCP.

Reciban un cordial saludo.



La solución **fácil** para facturar **en la nube**

Beneficios:



- Carga de XML emitidos previamente en otras soluciones **facilitando su migración.**



- **Reportes amigables** para seguimiento de cuentas por cobrar.

Contacta a un Socio de Negocios de CONTPAQi
o llámanos al **(33) 3818 0911 / www.contpaqi.com**



COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

Dra. Laura Grajeda Trejo
PRESIDENTA

PCFI y Lic. Héctor Amaya Estrella
VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C., PCFI y LL.M. Mario Enrique Morales López
VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

C.P.C. Francisco Álvarez Mendoza
VICEPRESIDENTE DE LEGISLACIÓN

Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez
VICEPRESIDENTE DE DOCENCIA

Dra. Ludivina Leija Rodríguez
VICEPRESIDENTA DE SECTOR GUBERNAMENTAL

C.P.C. Arturo Salvador Reyes Figueroa
VICEPRESIDENCIA DE SECTOR EMPRESAS

C.P.C., PCFI y PCPLD Silvia Rosa Matus de la Cruz
VICEPRESIDENTA DE PRÁCTICA EXTERNA

C.P.C. Ramiro Ávalos Martínez
VICEPRESIDENTE DE FISCAL

Dra. Sylvia Meljem Enríquez de Rivera
VICEPRESIDENTA DE ASUNTOS INTERNACIONALES

C.P. y PCFI Rolando Silva Briceño
VICEPRESIDENTE DE APOYO A FEDERADAS

C.P.C. y Mtro. Rogelio Avalos Andrade
VICEPRESIDENTE DE CALIDAD
DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

C.P. y PCCAG María de las Mercedes Cid del Prado Sánchez
SECRETARIA

C.P.C. y PCFI Juan Gabriel Sánchez Martínez
TESORERO

C.P.C. Juan Ignacio Oros Guerrero
PROTESORERO

C.P.C. y PCFI Ubaldo Díaz Ibarra
VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO

C.P.C. Mario Alberto Meza Alfaro
VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-ISTMO-PENINSULAR

C.P.C. Rodolfo Servín Gómez
VICEPRESIDENTE REGIÓN CENTRO-OCCIDENTE

C.P.C. Fernando Robles Gutiérrez
VICEPRESIDENTE REGIÓN NORESTE

C.P.C. Saúl López Montiel
VICEPRESIDENTE REGIÓN NOROESTE

C.P.C. Omar Josué Ramírez Torres
AUDITOR DE GESTIÓN

C.P.C. y Mtra. Angélica Gómez Castillo
DIRECCIÓN EJECUTIVA

GOBIERNO CORPORATIVO

C.P.C. José A. Salazar Tapia
COMITÉ DE AUDITORÍA

L.C. Ricardo González Escobar
COMITÉ UNIVERSITARIO

C.P.C. Mario Zavala Téllez
COMITÉ DE FINANZAS

C.P.C. Alfredo Esquivel Boeta
COMITÉ DE EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN

C.P.C. Rogelio García Zambrano
COMITÉ DE PLANEACIÓN Y RIESGOS

COMISIÓN DE REVISTA

C.P. y Dr. Moisés Alcalde Virgen
PRESIDENTE

C.P.C. Mario Alberto Cuadras Álvarez
COORDINADOR DE DOSSIER

L.C. María Margarita Aranda Martínez
C.P.C. Mario Alberto Cuadras Álvarez
L.C. y M.F. Bernardo Alid Espinoza Urzúa
C.P. José Luis Burgos García
C.P.C. Jesús Arturo Guerrero Ordoñez
Lic. Miriam Fabiola Gutiérrez Muñoz
Dra. y C.P.C. Adriana Verónica Hinojosa Cruz
L.C. Magda Jaquelina Lara Gámez
C.P.C. Jorge Luis López Ayala
C.P.C. y PCFI Arturo Luna López
C.P.C. Fernando Medrano Vásquez

C.P.C. Fidel Moreno de los Santos
C.P.C. Christian Natera Niño de Rivera
C.P.C. Armando Nuricumbo Ramírez
C.P.C. Francisco Javier Orozco Bendímez
Lic. César Adrián Oyervides Vaquera
Dr. Carlos Enrique Pacheco Coello
C.P.C. Sergio Quezada Quezada
L.C.P. Alma Elisa Ramírez Cano
C.P.C. y M.D.F. Santiago de Jesús Rejón Delgado
C.P.C. y E.F. Héctor Vázquez González

EDITORIAL

Eugenio Alejandro Cruz Sánchez
COORDINADOR DE DISEÑO

Norma Berenice San Martín López
COORDINADORA EDITORIAL

María Antonieta Oliver Morales
FORMACIÓN Y DISEÑO

Nicolás M. Centeno Bañuelos
Rubén Lara Corona
CORRECCIÓN DE ESTILO

Diana Sarai Pineda Gámez
María Antonieta Oliver Morales
ANUNCIOS IMCP

Shutterstock® Images
BANCO DE IMÁGENES

COMERCIAL

Héctor Benavides Castillo
5552676437
hbenavides@imcp.org.mx
COORDINADOR DE PATROCINIOS
Y PUBLICIDAD

María Elizabeth Padilla López
5552676427
libreria@imcp.org.mx
TIENDA EN LÍNEA (SUSCRIPCIONES)

Contaduría Pública® es una publicación mensual editada por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. (IMCP). Domicilio en: Bosque de Tabachines 44-2, Fracc. Bosques de las Lomas, 11700, Ciudad de México, Tel. 55 5267 6400, www.imcp.org.mx. Editora responsable: Norma Berenice San Martín López. Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2022-041813554000-203, ISSN (versión digital) 2594-1976, Reserva de derechos al uso exclusivo 04-2021-050314063400-102, ISSN (versión impresa) 1670-4863, otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Licitud de título No. 1721 y Licitud de Contenido No. 995, ambos otorgados por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Autorización como publicación periódica por el Servicio Postal Mexicano No. 0130972 con fecha 28 de septiembre de 1972. Circulación auditada por el Instituto Verificador de Medios, A.C. 071/31.

El IMCP considera sus fuentes como confiables y verifica los datos que aparecen en su contenido en la medida de lo posible, pudiendo generar errores o variaciones en la precisión de los mismos, por lo que los lectores utilizan esta información bajo responsabilidad propia. El contenido de los artículos no refleja necesariamente la opinión o postura del editor. El IMCP investiga sobre la seriedad de sus anunciantes sin responsabilizarse por las ofertas, productos y servicios relacionados con sus espacios publicitarios. Todos los derechos reservados. © Copyright 2022 por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C. Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización por escrito del IMCP, incluyendo cualquier medio electrónico o magnético. Para referencia en medios periodísticos será suficiente con citar la fuente.

DOSSIER

- 10 Esperanza de vida de las mujeres
Factor de desigualdad en el SAR
- 14 Seguridad social de las mujeres trabajadoras del hogar
- 20 Las mujeres en el mercado laboral
- 26 La evolución de la seguridad social en México
- 30 Equidad de género y beneficios laborales
- 36 Medidas para revolucionar la equidad en el retiro de la mujer en México
Experiencia internacional

42 NUESTRO INSTITUTO

Folio 46/2021-2022. Información de los asociados que cumplieron en tiempo y forma con la Manifestación conforme a la Norma de Revisión de Control de Calidad en el año 2022.

Folio 47/2021-2022. Tercera Generación. Programa de Competencias Digitales y Big Data.

Folio 48/2021-2022. Evidencia de la aplicación de los procedimientos de revisión sobre la situación fiscal del contribuyente 2021.

Folio 49/2021-2022. Sesión informativa y presentación de dictámenes IMSS ejercicio 2021.

Folio 50/2021-2022. Invitación a evento del INFONAVIT para dar a conocer la guía de presentación del Dictamen de Contador Público.

MISCELÁNEOS

- 44 Las finanzas conductuales
- 46 Lo espantoso de la guerra
- 48 La interrogativa de los trabajadores respecto a la nueva facturación 4.0
- 52 Dejar de ser un negocio en marcha
¿Es un problema de valuación o revelación?
- 58 Las NIF y su uso dentro del sistema jurídico mexicano

COMISIONES

- 60 PLD
Integridad Corporativa 500 2021
Lavado de dinero, soborno, conflicto de intereses y fraude
- 62 SÍNDICOS
Cambios en la ley para la solicitud de disminución de pagos provisionales del impuesto sobre la renta

- 63 IMCE
Índice de julio

SECCIONES

- 64 Temas Selectos de PYMES
Hermanos, socios y aliados

Seguridad social de la mujer en México

*No llegué allí deseándolo
o esperándolo,
sino trabajando para ello.*

Estée Lauder

Es un gran honor y una enorme responsabilidad representar a la Contaduría Pública del Noroeste de nuestro país. Una región trabajadora, de gran dinamismo y de un liderazgo en la comunidad de cada uno de los 10 Colegios Federados que la integran. En sus 45 años de constituida la región, se ha distinguido por ser punta de lanza en los cambios contables, financieros y fiscales que ha impulsado el IMCP.

En esta ocasión, hemos enfocado el tema de esta revista en la seguridad social y la mujer, el cual es sumamente sensible y de gran importancia para mejorar la dignidad y los derechos humanos de este enorme sector laboral y social. Nuestros articulistas abordan temas trascendentales como: equidad de género y la seguridad social, sistema pensionario y su diferente trato con las mujeres, las trabajadoras domésticas, las trabajadoras del campo y la construcción, así como un enfoque cronológico de la evolución de los derechos de seguridad social.

No en vano, nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha manifestado que, “[...] A su vez, el párrafo tercero del artículo 1o. constitucional, adicionado mediante Decreto en el *Diario Oficial de la Federación* el catorce de agosto de dos mil uno, prohíbe toda discriminación, entre otras causas, motivada por el género o cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Sin duda, uno de los grandes temas es lo relacionado con los derechos humanos, y si lo enfocamos en los derechos de la mujer, cobra aún mayor trascendencia, ya que la propia SCJN señaló que, “[...] Además



C.P.C. Saúl López Montiel

Vicepresidente de la Región
Noroeste del IMCP

de que con dicha medida se permite obtener una de las intenciones fundamentales contempladas y protegidas por nuestra Constitución y los convenios internacionales suscritos por nuestro país, esto es, lograr la igualdad de género, al permitir que la mujer tenga una mayor participación en todas las esferas laborales y así lograr un pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país". Inclusive, cuando tocamos un subtema de la seguridad social referente a la edad de jubilación, también los pronunciamientos son en el sentido de diferenciar los requisitos de menor antigüedad a las mujeres, "pues con ello se pretende reconocer y garantizar que las trabajadoras gocen de la jubilación con anterioridad a los hombres, lo cual resulta acorde a las diferencias biológicas y físicas que corresponden a cada uno, debiendo tomar en cuenta que, en la mayoría de los casos, la participación de la mujer durante su vida laboral activa implica la coexistencia con la maternidad y la subsecuente crianza de los hijos, lo cual trae como consecuencia una mayor ocupación, así como desgaste físico y mental para el desarrollo de las actividades laborales".

Estamos en periodo de definición de derechos, en una etapa de adaptación de nuestras leyes, y nosotros como profesionistas, debemos participar activamente en estos cambios. Como profesionales del tema, cuando asesoremos debemos evitar concluir "que no se puede", cuando una persona no pueda acceder a una prestación de seguridad social, porque las leyes respectivas, con sus requisitos no lo permiten. Por el contrario, hay que considerar que dichas disposiciones no se han modificado para reconocer los derechos humanos, por lo que, sabiendo que es la ley la que está incorrecta, invitar a la trabajadora para que exija su derecho, por la vía legal.

Zona Noroeste

Colegio de Contadores Públicos de Sonora, A.C.

Instituto Sonorense de Contadores Públicos, A. C.

Instituto Colegio de Contadores Públicos de Sinaloa, A. C.

Colegio de Contadores Públicos de Culiacán, A.C.

Colegio de Contadores Públicos del Norte de Sinaloa, A.C.

Colegio de Contadores Públicos de Baja California Sur, A.C.

Colegio de Contadores Públicos de Ensenada, A.C.

Colegio de Contadores Públicos de Mexicali, A.C.

Colegio de Contadores Públicos de Baja California, A.C.

Colegio de Contadores Públicos de la Región del Mayo, A.C.

C.P.C. Mario Alberto Cuadras Álvarez

Vicepresidente de Relaciones y Difusión INCP
Coordinador de *Dossier*
Región Noroeste del IMCP

Esperanza de vida de las mujeres

Factor de desigualdad en el SAR

C.P.C. y PCFI ELIZABETH GARCÍA ESPINOZA

Integrante de la CROSS Región Noroeste
Directora de GE Consultores Empresariales, S.C.
Administradora y profesora titular nivel B
Facultad de Derecho de Mexicali
Universidad Autónoma de Baja California
eligarcia@uabc.edu.mx

Síntesis

A partir del 1 de julio de 1997, entró en vigor un sistema de ahorro para el retiro basado en la capitalización de cuentas individuales. Algunos de sus resultados han sido el otorgamiento de pensiones para el retiro insuficientes y de baja cobertura. Las más afectadas han sido las mujeres, debido a su mayor esperanza de vida, entre otros factores.



Introducción

Las personas tienen derecho a contar con un retiro laboral digno.¹ México cuenta con un sistema de pensiones basado en cuentas individuales,² que es parte del patrimonio de las personas.³ Sin embargo, no es suficiente y se tiene que ahorrar más.⁴

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) estima que la tasa de reemplazo⁵ de las pensiones con el esquema de cuentas individuales, es de 26% en promedio,⁶ cuando lo recomendable es 70%.⁷

Lo anterior deja vulnerables y en riesgo de caer en la pobreza, a un gran número de adultos mayores. Su pensión no será suficiente para cubrir las necesidades del retiro.⁸

El Sistema de Ahorro para el Retiro

La Ley del Seguro Social (LSS) vigente, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF), el 21 de diciembre de 1995 y que entró en vigor el 1 de julio de 1997 (conocida como Ley 97), cubre prestaciones en dinero y en especie a quienes reúnen los requisitos para obtener las pensiones por Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez en el momento de su retiro laboral.⁹

A partir de 1997, el sistema de ahorro es el eje rector sobre el nuevo esquema de pensiones para el retiro en México.¹⁰ Se pasa de un sistema de reparto o de beneficios definidos a uno de contribución definida basado en cuentas individuales. En otras palabras, una nueva forma de financiamiento de las pensiones y nuevas reglas.

La administración de las cuentas individuales se lleva a cabo por medio de las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore) en el que se concentran las aportaciones de los patrones, los trabajadores y el Estado.¹¹

Los artículos 154 y 162 de la Ley del Seguro Social (LSS)¹² establecen los requisitos para tener derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez sin distinción de género, lo cual da la impresión superficial de que todo está bien, sin embargo, hombres y mujeres no se encuentran en igualdad de condiciones.¹³

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) administra 70.8 millones de cuentas,¹⁴ de las cuales 40.9% de las cuentas individuales registradas por las Afore, corresponden a mujeres y 59.1% a hombres,¹⁵ por lo que se puede observar, aún falta mayor participación de las mujeres en el SAR.

La población femenina en México y su esperanza de vida

Las mujeres representan un porcentaje muy importante de la población en México. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), existen 126 millones de habitantes, de los cuales 65 millones son mujeres y 61 millones, hombres. Desde hace 35 años se observó un incremento notable de la población femenina.¹⁶

En cuanto a la esperanza de vida de las mujeres, tanto en México como en el mundo, se ha incrementado. A medida que disminuye la fertilidad y aumenta la esperanza de vida, la proporción de la población por encima de cierta edad se eleva. México está teniendo un proceso en que la población mayor a 65 años está ganando participación en la población total. Las mujeres viven en promedio 5.7 más años que los hombres, y según el Consejo Nacional de Población (CONAPO), las mujeres viven 77.8 años aproximadamente, mientras que los hombres 72.1 años.¹⁷

La aparente ventaja biológica de vivir más años no significa que sean más fuertes que los hombres, incluso su morbilidad es mayor,¹⁸ así como tampoco necesariamente se asocia con calidad de vida de las mujeres.¹⁹

De acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres, las mujeres adultas mayores padecen más enfermedades incapacitantes y por más largo tiempo que los hombres: 3 de cada 10 tiene dificultad para realizar alguna tarea de la vida diaria como comer, bañarse, caminar, preparar o comprar alimentos, frente a 2 de cada 10 hombres.²⁰

Además, este declinar en el aspecto físico, psíquico y cognitivo en la mujer acarrea una disminución económica. De ahí la importancia del ahorro y la obtención de una pensión que sirva de apoyo para afrontar los retos en esa etapa de su vida.

¿Existe brecha de género en este nuevo sistema de capitalización mexicano?

Numerosos estudios aportan evidencia de que las pensiones de las mujeres pueden ser hasta 43% menores que las de los hombres.²¹ Las principales causas están vinculadas al mercado laboral como la participación en el empleo, la informalidad y el salario, entre otros, donde las mujeres participan en condiciones desiguales.²²

Además de las razones expuestas, la Auditoría Superior de la Federación (ASF) consideró otro elemento

relevante, la esperanza de vida de las mujeres como factor para determinar el monto de la pensión:

Se identificó que el factor de la esperanza de vida en los hombres y las mujeres resulta importante al momento de calcular el monto de la pensión, ya que, en promedio, el hombre vive menos años que la mujer, por lo que si ambos géneros ahorraran en sus cuentas individuales la misma cantidad de dinero, se obtendrían tasas y montos más bajos para las mujeres, para el caso del género masculino se tendría una pensión de 3,899.0 pesos, 7.0% mayor a la obtenida por el género femenino que sería de 3,644.0 pesos.²³

Con lo anterior, se puede demostrar que el actual sistema de cuentas individuales opera bajo un esquema de igualdad formal o supuesta neutralidad en cuanto al género, pero en la realidad, deja más desprotegidas a las mujeres al considerar disposiciones directamente discriminatorias como el cálculo de montos de pensión con base en la esperanza de vida por sexo.²⁴

Las cantidades otorgadas en el actual sistema de pensiones, tanto para la determinación de la renta vitalicia estimada por las aseguradoras, como para el retiro programado estimado por las Afore, utilizan las unidades de renta vitalicia que expresan la esperanza de vida según el sexo y la edad del asegurado o asegurada. La siguiente fórmula es dada a conocer por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR)²⁵ para la determinación de las pensiones:

Una vez obtenido el saldo pensionario en la cuenta individual a la edad de retiro (S_f), la pensión mensual estimada de los trabajadores con derecho a pensión se estima de la siguiente manera:

$$Pensión\ mensual = \begin{cases} \left(\frac{S_f}{(1+\alpha)^{A_e}}\right) * 1.15 & \text{si } \left(\frac{S_f}{(1+\alpha)^{A_e}}\right) * 1.15 > PG \\ PG & \text{si } \left(\frac{S_f}{(1+\alpha)^{A_e}}\right) * 1.15 \leq PG \end{cases}$$

Donde:

A_e : Se refiere a la anualidad contingente correspondiente al género del trabajador, de acuerdo con la edad de retiro seleccionada.

α : Porcentaje correspondiente al margen de seguridad y que cuyo valor es equivalente a 2%.

PG: Valor de la Pensión Garantizada correspondiente al salario del trabajador, las semanas cotizadas y la edad de retiro, según lo marca la Ley.

Con base en lo anterior, se identifica que el eje del modelo de capitalización individual corresponde a la suma ahorrada efectiva por cada asegurado o asegurada, por lo que el principio de solidaridad de la seguridad social pasa a un segundo término.²⁶

Ante este escenario, es muy importante que en la vida personal, se tomen medidas preventivas y de control, por ejemplo: verificar la inscripción en el Seguro Social; cotizar con el salario real; evitar realizar retiros por desempleo; en caso de perder o suspender el trabajo remunerado para realizar los cuidados del hogar, cotizar mediante la continuación voluntaria en el régimen obligatorio; realizar ahorro voluntario en la cuenta individual; complementar la pensión por medio de un plan personal para el retiro, fondos de inversión, cuenta personal especial para el ahorro, seguro de retiro; entre otros.²⁷

Conclusión

Ante la desigualdad en las pensiones de las mujeres, debido, entre otros factores, a la aparente ventaja de vivir más años, resulta necesario realizar modificaciones a la Ley del Seguro Social (LSS) y a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), con el objetivo de que las mujeres alcancen igualdad sustantiva.²⁸

Debe tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias es necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias.²⁹

Para impulsar un cambio real, es de gran importancia que este tema forme parte de la agenda pública en nuestro país y se discuta en los órganos legislativos con la participación de agentes gubernamentales, investigadores, instituciones y organizaciones. Que esta problemática sea visible y se contribuya a alcanzar condiciones de igualdad en el ingreso y acceso a las pensiones en la vejez. ☞

- 1 Morales Ramírez, M. (2012). *Modelos de financiamiento de las pensiones de vejez. Hacia una viabilidad social y financiera*. México: UNAM, Editorial Porrúa, p. 41.
- 2 Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social (2011). *Pensiones que otorga el IMSS. Su estudio integral*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos, p. 26.
- 3 Art. 74 de la *Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro*.
- 4 IDC (2022). "Se jubiló la primera generación de afores". Disponible en: <https://idconline.mx/seguridad-social/2022/01/19/se-jubilo-la-primer-generacion-de-afores>.
- 5 El concepto tasa de reemplazo hace referencia a la relación entre el nivel de la pensión y el nivel de ingresos con que se realizaron las aportaciones a lo largo del ciclo laboral del individuo.
- 6 OCDE (2016). "Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones: México". Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema_de_pensiones_2016.pdf, p. 72
- 7 Villagómez, F. (2014). *El ahorro para el retiro. Una reflexión para México*. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2014000300549
- 8 IDC (2022). "Se jubiló la primera generación de afores". Disponible en: <https://idconline.mx/seguridad-social/2022/01/19/se-jubilo-la-primer-generacion-de-afores>.
- 9 Ruiz Moreno, A. (2017). *Las AFORE. El sistema de ahorro y pensiones mexicano*. México: Editorial Porrúa, p. 173.
- 10 Pelton, Albert (2019). *Sistema de ahorro para el retiro*. Edición de Kindle Amazon, p. 15.
- 11 Vásquez Colmenares, P. (2017). *Para entender el sistema de ahorro para el retiro*. México: Nostra Ediciones, p. 51.
- 12 Véase Artículo Cuarto Transitorio de la Ley del Seguro Social publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 16 de diciembre de 2020.
- 13 García Maldonado, D. (2021). "Aspectos de inequidad en el retiro de la mujer en México". *Revista CROSS*, Edición especial, p. 15.
- 14 CONSAR (2022). "El SAR en números". Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/733511/EI_SAR_en_num_may2022.pdf, p. 2
- 15 CONSAR (2019). "La mujer y la importancia de ahorrar para su futuro". Disponible en: <https://www.gob.mx/consar/articulos/la-mujer-y-la-importancia-de-ahorrar-para-su-futuro>
- 16 INEGI (2020). Población mujeres y hombres 2020. Disponible en: <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/mujeresyhombres>
- 17 CONDUSEF (2022). "Las mujeres y los retos para su jubilación". *Revista CONDUSEF* de marzo. Disponible en: https://revista.condusef.gob.mx/wp-content/uploads/2022/02/psd_264.pdf, p. 18.
- 18 Moreno Álvarez, G. y Mendizábal Bermúdez, G. (2014). "La feminización del envejecimiento poblacional en México". En Mendizábal Bermúdez, G. (Coord.) *Equidad de Género y Protección Social*. México: Universidad Autónoma de Morelos, Editorial Porrúa, p. 117.
- 19 Burga Coronel, A. y Chávez Vásquez, Y. (2022). "Retos de la protección de las mujeres adultas mayores en México". En *Feminismos aplicados. Un enfoque desde la educación, género, violencia estructural y los movimientos sociales*. España: Editorial Dykinson S.L.
- 20 INMUJERES (2014). "Situación de las personas adultas en México". Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101243_1.pdf, p. 18.
- 21 CONDUSEF (2022). "Las mujeres y los retos para su jubilación". *Revista CONDUSEF* de marzo. Disponible en: https://revista.condusef.gob.mx/wp-content/uploads/2022/02/psd_264.pdf, p. 18.
- 22 *Ibidem*.
- 23 Auditoría Superior de la Federación (2018). *Pensiones bajo el régimen de cuentas individuales* p. Disponible en: https://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2018b/Documentos/Auditorias/2018_0057_a.pdf, p. 110.
- 24 Herrera Toyos, G. y Velázquez Contreras, L. (2021). "La brecha de género en el sistema de capitalización individual de pensiones en México". *Intersticios sociales*, número 21. Disponible en: <http://148.202.248.171/colegiojal/index.php/is/article/view/349/589>, p.366.
- 25 CONSAR (2022). "Metodología de la calculadora ahorro y retiro para trabajadores que cotizan al IMSS." Disponible en: https://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/imss/PDF/Methodolog%C3%ADa_Calculadora_de_Retiro.pdf
- 26 Ruiz Moreno, A. (2017). *Las AFORE. El sistema de ahorro y pensiones mexicano*. México: Editorial Porrúa, p. 173.
- 27 CONDUSEF (2022). "Las mujeres y los retos para su jubilación". *Revista CONDUSEF* de marzo. Disponible en: https://revista.condusef.gob.mx/wp-content/uploads/2022/02/psd_264.pdf, p. 21.
- 28 Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal. Disponible en: [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)
- 29 *Ibidem*.

Seguridad social de las mujeres trabajadoras del hogar

C.P.C. y MBA MARTHA FERNANDA IBARRA SILVA
Especialista en Seguridad Social y Laboral
aficonsultores@outlook.com

Síntesis

En los últimos tres años, el tema de las Personas Trabajadoras del Hogar ha tomado relevancia en materia laboral y de seguridad social en la normatividad de nuestro país, tanto así que la LFT y la LSS han sufrido diversas modificaciones respecto a este tipo de trabajadores, sin embargo, no han sido lo suficientemente efectivas para mitigar de fondo la discriminación y desigualdad que existe en este sector vulnerable.

La definición de Persona Trabajadora del Hogar la encontramos en el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual establece lo siguiente:

Es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley.

Se excluye a quienes lo realicen de forma ocasional y/o en algún otro establecimiento tales como: hoteles, hospitales, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, colegios y otros de establecimientos análogos.

Por lo anterior, si llevamos a cabo tareas en el hogar, estas deben ser de forma permanente y debe existir una relación laboral de por medio, es decir, la prestación del servicio personal subordinado a otra persona de forma remunerada.

Cabe aclarar que, aunque el término “Personas Trabajadoras del Hogar” se refiere de forma general a hombres y mujeres sin distinción de género, la realidad es que en México 88% de las personas que se dedican al hogar, de forma remunerada, son mujeres, y fue precisamente por la lucha iniciada por una mujer que en nuestro país se empezaron a realizar cambios en la legislación laboral y de seguridad social.

Este sector de la población era discriminado por parte de la normatividad mexicana, debido a que antes de que se llevaran a cabo las modificaciones en las leyes, los trabajadores domésticos podían tener jornadas de trabajo de hasta 12 horas diarias, aunado al hecho de que no tenían derecho a las demás prestaciones como vacaciones, aguinaldo, seguridad social y demás prestaciones que tienen derecho el resto de los trabajadores.

En cuanto a seguridad social, este tipo de trabajadores se podían incorporar, de forma voluntaria, al régimen obligatorio, es decir, no era una obligación sino una opción, por lo que si los patrones no querían otorgar esta prestación no lo hacían, cosa que no sucede con los otros tipos de trabajadores.

El inicio

El 28 de abril de 2016, una mujer trabajadora doméstica demandó a sus empleadoras diversas prestaciones laborales, y además demandó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) para que le determinara cuotas y fincara capitales constitutivos a sus empleadoras.

La Junta Local de la Ciudad de México falló en su contra, debido a que en aquel entonces, no existía la obligación patronal de inscribir ante el IMSS e INFO-NAVIT a los “trabajadores domésticos”.

Ante la inconformidad de la trabajadora se promovió un amparo directo en contra de dicha resolución (9/2018) y en diciembre de 2018, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación concedió el amparo declarando inconstitucional el artículo 13, fracción II de la LSS por excluir el trabajo doméstico del régimen obligatorio, al estimarse discriminatorio y violatorio del derecho humano a la seguridad social en condiciones de igualdad.

Esta actividad sigue en la informalidad, lo cual se resalta en el caso de las mujeres por ser una actividad preponderante de este género

Además, se propuso al IMSS crear un programa piloto, siguiendo ciertos lineamientos, con el fin de diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar. Si bien, con el resultado de esta sentencia la trabajadora no recibió las prestaciones que estaba demandando, fue el precedente para atacar la discriminación de las mujeres en este sector vulnerable.

Programa Piloto Fase I

En marzo de 2019 el IMSS lanzó el Programa Piloto Fase I, para la incorporación al régimen obligatorio de todas las personas que llevaran a cabo trabajos del hogar de forma **remunerada**; el objetivo era garantizar el acceso a la seguridad social en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. Con lo anterior, se estaba dando un gran paso en el proceso de la incorporación, pero no era suficiente, ya que el programa consistía en que cada persona trabajadora debía realizar su inscripción y recabar de sus empleadores el pago de las cuotas que, dicho sea de paso, debía ser por el mes de calendario completo, independientemente de los días en que se prestara el servicio.

Programa Piloto Fase II

Una vez finalizada la primera fase del programa piloto y después de que se realizara la evaluación por el Congreso de la Unión, el 21 de octubre de 2020 inició el Programa Piloto Fase II, cuyos principales cambios consistieron en que cada empleador realizara la incorporación de sus trabajadores y que el pago de las cuotas correspondiera solamente a los días que se prestara el servicio.

Ambas fases del programa piloto funcionan con un pago de mensualidad adelantada, sin embargo, el problema sigue estando en el inicio de vigencia, ya que al igual que en la fase I, si la incorporación y pago la realizamos antes del día 20 del mes actual, la vigencia inicia el primer día del mes siguiente, y si por alguna razón la incorporación y pago se realiza con posterioridad al día 20, el inicio de vigencia se recorre un mes hacia adelante.

Lo más trascendental de estos cambios, es que este tipo de trabajadores puedan gozar de las mismas condiciones que sus iguales. En materia laboral, como se ha comentado antes, no tenían derecho a vacaciones, prima vacacional, al pago de aguinaldo, eran sometidos a jornadas excesivas sin remuneración extra, etc. En cuanto a seguridad social, con la operación de este esquema de aseguramiento, las personas trabajadoras del hogar tendrán derecho a todas las prestaciones de los cinco seguros que la LSS prevé en su artículo 11, distinto al caso del régimen voluntario como se muestra a continuación:

	Seguro de enfermedades y maternidad		Seguro de Riesgos de Trabajo		Seguro de Invalidez y Vida		Seguro de Retiro y Cesantía en Edad Avanzada y Vejez			Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales	
	Especie	Dinero	Especie	Dinero	Invalidez	Vida	R	C	V	PS	Guardería
Régimen Obligatorio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Régimen voluntario	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	x

Los trabajadores asegurados voluntariamente carecen de las prestaciones en dinero en las ramas de enfermedad y maternidad, y riesgos de trabajo, además de no contar con cobertura de guarderías y prestaciones sociales. Los demás trabajadores del hogar no incorporados, lamentablemente se encuentran desprotegidos en este sentido, y es por eso por lo que se implementan esfuerzos para crear un esquema simplificado que permita incentivar el aseguramiento.

Hablando de números

Según los datos que presentó el IMSS en su informe al Congreso respecto del Programa Piloto Fase I y II, resaltamos lo siguiente:

- En México 2,509,497 personas llevan a cabo actividades del hogar de forma remunerada, siendo 88% mujeres y 22% hombres. El 73.8% de las mujeres que llevan a cabo esta actividad no cuentan con prestaciones laborales.

- De las personas que realizan labores del hogar de forma remunerada, 2.1% de mujeres cuentan con seguridad social como prestación, mientras que los hombres 11.7% la tienen.

- Una de cada cinco personas trabajadoras del hogar no tenían historial laboral previo en el IMSS y 42% de quienes estuvieron registradas fue hace más de 10 años.

- Desde el inicio de este programa en 2019, se han afiliado 51,053 personas distintas.

- En marzo de 2021, se encontraban afiliados 43,823 trabajadores, de los cuales 66% son mujeres, siendo 28,923 mujeres trabajadoras. Estos trabajadores afiliaron a un total de 53,445 beneficiarios, siendo 62% hijos, 23% cónyuges y 15% corresponde a sus padres.

- Según los datos del INEGI, la relación de mujeres trabajadoras del hogar es de ocho a dos con respecto a los hombres, por lo que la discrepancia que tenemos con los datos que arroja el IMSS, se debe a la falta de proporción en la incorporación de las mujeres.

En 2021 el salario promedio con el que se inscribe a las personas trabajadoras del hogar es de \$230.50, el cual es superior al mínimo legal, sin embargo, los salarios que se pagan a los trabajadores que no residen en el domicilio del patrón, superan por mucho ese importe, lo que indica dos cosas: se registran con un salario por debajo al que realmente perciben, o no se registran. Ahora, si consideramos que existen casos en los que los trabajadores residen en el domicilio del patrón y con esto se suma la obligación de proporcionarle el alimento, tenemos que el salario debe incrementarse en 50% por recibir ambas prestaciones.

En México nos seguimos enfrentando
a la informalidad **laboral** y a la
irresponsabilidad patronal en este
sector y en el resto de los trabajadores

Como los números lo indican, esta actividad sigue operando en la informalidad, lo cual afecta a los trabajadores y sus beneficiarios, y esta situación se resalta en el caso de las mujeres por ser una actividad preponderante de este género.

Proyecto de reforma a la LSS

Uno de los acontecimientos más relevantes en la seguridad social en México, se suscitó el pasado mes de marzo cuando se aprobó por el Senado de la República el Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan

diversas disposiciones a la LSS en materia de derechos de las Personas Trabajadoras del Hogar, el cual prevé adicionar el Capítulo XI al Título Segundo de la Ley "De las Personas Trabajadoras del Hogar", consistente en los artículos 239-A al 239-H; el cual establece los siguientes cambios:

- Vigencia desde el inicio de la relación laboral tal cual corresponde a todos los trabajadores del régimen obligatorio.
- Los pagos de los meses posteriores se realizan por mensualidades adelantadas.
- Los trabajadores que lleven actividades del hogar de forma ocasional o esporádica pueden optar por asegurarse como trabajadores independientes, según lo establece el Art.13, fracción I.

Con esta iniciativa se pretende dar cumplimiento a los compromisos internacionales adquiridos por México con la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual es la primera norma internacional en ofrecer medidas de protección para garantizar condiciones laborales adecuadas para las personas trabajadoras del hogar.

Conclusión

Con estas acciones, la normatividad mexicana poco a poco va mitigando la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, sin embargo, aunque los mecanismos para llevarlos a cabo existen y han sido mejorados en los últimos meses, es insuficiente la incorporación realizada de estos trabajadores; y es que en México nos seguimos enfrentando a una informalidad laboral y una irresponsabilidad patronal, y no solo en este sector, sino con el resto de los trabajadores; así que nuestra responsabilidad es seguir luchando para combatirla, asesorando y exhortando a los patrones sobre el cumplimiento de sus obligaciones y orientando a los trabajadores a exigir sus derechos.

Empecemos por nosotros mismos, si recibimos ese servicio en casa, aseguremos a nuestra trabajadora, asesoremos y ayudemos a nuestros familiares y amigos a que hagan lo propio. Nos queda un largo camino por recorrer, pero estoy segura de que, si asumimos nuestra responsabilidad social, juntos lograremos que en nuestro país todos los trabajadores cuenten con un trabajo digno y derecho a la seguridad social. [🔗](#)





**Te ayudamos
a llegar
más lejos**

Potencia tu negocio con un sistema de gestión full que te permita obtener la máxima rentabilidad.

La industria financiera necesita un software de gestión empresarial integrado y totalmente automatizado.

Algunos beneficios de nuestro ERP

- ✓ Visión integral de los movimientos.
- ✓ Entorno intuitivo, fácil de implantar y usar.
- ✓ Gestión de activos fijos.
- ✓ Adecuación a las necesidades de cada departamento, proyecto y proceso.
- ✓ Garantía de los pagos y costos fijos de la compañía.
- ✓ Control detallado de la trazabilidad.
- ✓ Posibilidad de realizar operaciones financieras colaborativas.
- ✓ Máximo control de gestión de tesorería y riesgo financiero.
- ✓ Mejora global de los resultados.

K2B permite automatizar la gestión administrativa, contable, presupuestal y financiera de la organización desde una visión integral.

¿Estás buscando automatizar la gestión en tu negocio? **¡Contáctanos!**

www.k2b.com

Las mujeres en el mercado laboral

C.P.C. y M.I. JOSÉ HUGO LÓPEZ LEAL

Socio Director de López Leal & Asociados, S.C.

direccion@llconsultores.com.mx

Síntesis

Es innegable el avance que han tenido las mujeres en el mundo laboral, producto del acceso a la educación y de su lucha por mejores condiciones de desarrollo humano y social; de su legítimo afán de alcanzar la igualdad y las mismas oportunidades de protección social, como parte de su cada vez mayor participación en los sectores productivos del país. Aunque hay avances importantes, es necesario seguir incrementando esta presencia en los diversos ámbitos de trabajo y profundizar la cobertura en materia de seguridad social y servicios para la mujer.



Hablar de la incorporación de la mujer en el ámbito laboral en los últimos años y como consecuencia de ello a la seguridad social por derecho propio no se puede entender sin dar un vistazo histórico a lo que ha sido su justa lucha por la igualdad e inclusión en comparación con el hombre hasta el día de hoy.

Pasaron 158 años, desde la publicación de la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana de 1791 por la escritora francesa Olympe de Gouges,¹ en donde propone la igualdad de derechos o equiparación jurídica y legal de las mujeres en relación con los varones hasta la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 donde se establece en su artículo 1 que *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros"*.² Es menester comentar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera dentro de sus convenios fundamentales el que todos sus miembros tienen el compromiso de *"la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación"*.

Por su parte, la OIT considera dentro de su constitución un anexo denominado "Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)", el cual es un mandato para la promoción de igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral. En su apartado II, señala:

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual **la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social** afirma que:

(a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; [...]³

Sin embargo, es sorprendente que apenas hasta 1993, es decir, hace 29 años, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena fue donde, a escala internacional, por primera vez, se declaró en su parte 1, párrafo 18, lo siguiente:

18. Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la

erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

[Énfasis añadido]⁴

Es de reconocerse que en nuestro país se ha venido avanzando en ese sentido y se han establecido programas a fin de combatir la discriminación y promover la participación de la mujer en el mercado laboral.

Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOEN), que considera a la población en edad de trabajar a la de quince años en adelante, la Población Económicamente Activa (PEA) en el mes de abril de 2022 fue de 59.5 millones de personas, lo cual significó un aumento de 1.9 millones de personas en relación con el mes de abril de 2021 (57.5 millones). Al distinguir por sexo, la tasa de participación de los hombres fue 76.3% y la de las mujeres, 45.6%. Un año antes esta tasa en hombres creció 0.2 y en mujeres dos puntos porcentuales;⁵ es decir, en relación con los varones, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral creció 10 veces más en dicho periodo. Así, 76 de cada 100 hombres en edad de trabajar fueron económicamente activos y, en el caso de las mujeres, 44 de cada 100.

Sin embargo, estas cifras no representan necesariamente una participación más significativa en la economía formal y los resultados anteriores se tienen que poner en perspectiva, puesto que en promedio las mujeres tienen un mayor porcentaje de ocupación en el sector informal en nuestro país, ya que desde el tercer trimestre de 2020 hasta el cuarto trimestre de 2021, la tasa de ocupación en la economía informal

para el género femenino se mantuvo entre 27.6% y 30%. En cambio, la de los varones osciló entre 26.7% y 28.2% en el mismo periodo.⁶

En México existen áreas de trabajo que tradicionalmente se han reservado para el hombre, aunque existe una tendencia moderada a incrementar la presencia femenina. Hablando de personas que trabajan con patrón (subordinados) se tiene que el porcentaje de hombres trabajadores subordinados y remunerados fue de 68.6% y el de mujeres de 68.3%, lo cual significa un alza anual de 869 mil y de 1.2 millones de personas, respectivamente,⁷ y si hablamos del sector independiente o que se trabaja por cuenta propia resulta que los hombres trabajadores por cuenta propia constituyen 22.1% de los ocupados y las mujeres 23.1% de las ocupadas, con ascensos anuales de 244 mil en los hombres y de 409 mil en las mujeres con cifras al primer trimestre de 2022.

No obstante, lo anterior, sectores como la construcción, agropecuarios y autotransporte reportan cifras reducidas de participación de la mujer hasta la fecha. De hecho, la participación de las mujeres es muy escasa en estos tres sectores, ya que juntos apenas suman 26.7 % del total de la población.⁸

En el caso del sector agropecuario, de un universo de 6 millones 481 mil trabajadores que participaron en ese sector en el primer trimestre de 2022, solo 868,000 (13.4%) fueron mujeres.⁹

En el caso de la industria de la construcción es aún más marcada la diferencia de participación en donde históricamente se tiene que 9 de cada 10 personas contratadas son de género masculino, e incluso los puestos a los que mayoritariamente tiene acceso las mujeres son labores de limpieza, cocina, o remoción de escombros, y en menor medida tienen acceso a cargos de mayor rango.¹⁰

En lo que respecta al sector autotransporte, igualmente se tiene una participación minoritaria, en la que según datos de la OIT en el mundo el número de mujeres marineras representa tan solo 1 o 2% de la mano de obra total del sector marítimo, mientras que en México en el caso de conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga la fuerza laboral se distribuyó en 98.4% hombres y 1.63% mujeres para 2021.¹¹ Sin embargo, ellas tienen un mayor nivel educativo (educación media superior y superior) que ellos. Cabe señalar que la mayor parte de los hombres que laboran en esta industria tienen educación básica.¹²

Los datos anteriores podrían llevar a pensar que la mujer al incorporarse al mercado laboral por consecuencia tiene el acceso a los servicios de salud y

vivienda por parte de instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (Infonavit), pero resulta que no necesariamente es así. Un ejemplo de ello es el trabajo de servicio de traslado de personas y entrega de mercancías contratado por medio de plataformas digitales, en donde si bien es cierto genera un ingreso para el sustento familiar y brinda una ventaja competitiva para empresas usuarias de sus servicios, no otorga el beneficio de seguridad social a los prestadores del servicio, quienes a fin de cuentas tienen que asumir el costo financiero de esta necesidad.

No podemos dejar de reconocer que, aunque en derechos humanos se han logrado importantes avances y esto ha llevado a un esfuerzo constante en la sociedad por reducir la brecha existente, es precisamente este derecho que se tiene a la igualdad que ha llevado a que en materia laboral y de seguridad social no exista un reconocimiento específico (excepto por temas de maternidad y periodo de lactancia) de aquellas condiciones físicas que ellas tienen por naturaleza y que las hacen más propensas a requerir servicios médicos y asistenciales y más dependiendo del tipo de actividades que realizan.

El artículo 164 contenido en el Título Quinto "Trabajo de las Mujeres" de la Ley Federal del Trabajo (LFT) es claro en cuanto a este derecho: "**Artículo 164.-** Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."

Por su parte, la Ley del Seguro Social reconoce el derecho a protección de la maternidad tanto en la parte económica como en el cuidado propio de la madre y el niño en su artículo 101:

Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. En los casos en que la fecha fijada por los médicos del Instituto no concuerde exactamente con la del parto, deberán cubrirse a la asegurada los subsidios correspondientes por cuarenta y dos días posteriores al mismo, sin importar que el período anterior al parto se haya excedido.

Es importante tener presente que la LFT (artículo 170, fracción II) permite en ciertas circunstancias y a solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización del médico responsable de la institución de seguridad social que le corresponda, transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo, y que en aquellos casos donde el hijo nazca con cualquier tipo de

discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

Es interesante tener en consideración que en el Seguro Social, las mujeres han aumentado su contribución en el total de personas aseguradas de 41.9% (12 millones de mujeres) en diciembre de 2019 a 42.3% (12.2 millones de mujeres) en diciembre de 2021. Considerando solo a las personas trabajadoras, la participación de las mujeres aumentó de 38.3% a 39.0% en el mismo periodo, en tanto que en el grupo de personas aseguradas no asociadas a un empleo (constituido por estudiantes, Seguro de Salud para la Familia y Continuación Voluntaria), las mujeres mantienen 50.7% de participación.¹³

Sin embargo, llama la atención que **apenas hasta la valuación actuarial al 31 de diciembre de 2018**, cuando el IMSS adoptó como supuestos aquellos que permiten estimar el costo de las prestaciones en dinero que se otorgarán a los beneficiarios de mujeres aseguradas o pensionadas fallecidas bajo las mismas condiciones que para los beneficiarios de asegurados o pensionados fallecidos. Es así porque entre muchos otros factores a los que se expone la mujer como parte de su desarrollo profesional está el tema de “estrés laboral”, donde son más propensas a padecerlo que los hombres por razones tales como:

I.

El doble papel que deben desempeñar tanto en el hogar como en el trabajo, y la dificultad para balancear estos papeles.

II.

Los papeles sociales de género y la necesidad de un rol independiente contra de la necesidad de conformarse a las expectativas sociales.

III.

El acoso sexual en el trabajo, que es principalmente dirigido a la mujer.

IV.

La discriminación de género que se traduce en menores ingresos y mayores exigencias y requisitos ocupacionales.¹⁴

Si a ello le sumamos que, de acuerdo con cifras del IMSS, “[...] La brecha salarial entre asegurados hombres y aseguradas mujeres aumentó 0.7 puntos al pasar de 14.2% (57.24 pesos diarios) en diciembre de 2020 a 14.9% (60.07 pesos diarios) en diciembre de 2021. Los puestos de trabajo ocupados por hombres se elevaron 3.5%, mientras que **los de mujeres subieron 5.5%**; no obstante, el salario real de los puestos de trabajo de hombres se incrementó 0.4% real, **mientras que el de mujeres disminuyó 0.2% real**”.

Es decir, aun cuando se incrementó el número de aseguradas, esto no significa que la brecha salarial se redujera, sino al contrario se incrementara.

El IMSS, como la Institución con mayor presencia en la atención a la salud y en la protección social de los mexicanos, en un afán de ampliar su cobertura de servicios (aunque no exclusivamente para la mujer) implementó dos nuevos esquemas de

cotización que incluyen los Seguros de Riesgos de Trabajo, Enfermedades y Maternidad, Guarderías y Prestaciones Sociales, Invalidez y Vida, y Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez:

a)

Personas trabajadoras del hogar y personas trabajadoras; durante el mes de abril de 2022 (vigencia en mayo) se afiliaron 47,080 personas siendo 66% mujeres y 34% hombres y con ellos se espera un total de 77,100 beneficiarias potenciales.¹⁵

b)

Personas trabajadoras independientes, al cual durante abril de 2022 (vigencia en mayo), se incorporaron 24,026 personas, de las que 61% son hombres y 39% son mujeres.¹⁶

Resulta fundamental, pues, tener en consideración el rol de la mujer en la economía y como resultado de ello brindarle la protección necesaria a que tiene derecho, por su naturaleza y por su doble papel, en muchos casos, como ama de casa y trabajadora que junto con otros factores psicosociales la hace más propensa que el varón a poner en riesgo su salud por estrés laboral y la estabilidad familiar y social.🔗

- 1 Wikipedia (2022). Declaración de los Derechos de la Mujer y de Ciudadana. Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_de_los_Derechos_de_la_Mujer_y_de_la_Ciudadana
- 2 Organización de las Naciones Unidas (s. a.). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- 3 International Labour Organization (s. a.). Constitución de la OIT. ILO. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0:NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- 4 Recuperado de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G93/142/36/PDF/G9314236.pdf?OpenElement>
- 5 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. INEGI. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- 6 Statista (27 de junio de 2022). Tasa de ocupación en el sector informal en México entre el primer trimestre de 2017 y el cuarto trimestre de 2021, por género. *Statista*. Recuperado de <https://es.statista.com/estadisticas/576796/tasa-de-ocupacion-en-el-sector-informal-mexico-por-sexo/#statisticContainer>
- 7 Observatorio Laboral (2021). Ocupación por sectores económicos. Cuarto trimestre 2021. Gobierno de México. Recuperado de https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html
- 8 Observatorio Laboral (2021). Ocupación por sectores económicos. Cuarto trimestre 2021. Gobierno de México. Recuperado de https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Ocupacion_sectores.html
- 9 Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (30 de mayo de 2022). Empleo en el sector primario. (Primer trimestre de 2022). Gobierno de México. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/729352/An_lisis_de_Empleo_en_Actividades_agropecuarias_y_pesqueras_1_Trim_2022.pdf
- 10 Asociación Mexicana de Interiorismo Corporativo (7 de marzo de 2022). Inclusión de la mujer en el sector de la construcción. AMIC. Recuperado de <https://www.amicmexico.org.mx/noticia-inclusion-de-la-mujer-en-el-sector-de-la-construccion-252.html>
- 11 Data México (s. a.). Conductores de camiones, camionetas y automóviles de carga. *Data México*. Recuperado de <https://datamexico.org/es/profile/occupation/conductores-de-camiones-camionetas-y-automoviles-de-carga>
- 12 Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2021). *La industria del autotransporte de carga*. México: INEGI. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463903994.pdf
- 13 *Informe al Ejecutivo federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social*. Primera edición 2022
- 14 Houtman, I., Jettinghoff, K. y Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- 15 Instituto Mexicano del Seguro Social (s. f.). Personas trabajadoras del hogar. Gobierno de México/IMSS. Recuperado de <https://imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>
- 16 Instituto Mexicano del Seguro Social (s. f.). Preguntas frecuentes. Gobierno de México/IMSS. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-independientes/preguntas>



Programa para la Preparación del Examen Uniforme de Certificación

248 NDPC | Septiembre 19



Diplomado en Tributación Internacional

132 NDPC | Septiembre 20



Diplomado en IFRS, Normas Internacionales de Información Financiera

114 NDPC | Septiembre 30



Descuentos y facilidades
diplomados@colegiocpmexico.org.mx
55 1105 1900, Ext. 1656

55 8461 4092

Cupo limitado.
Colegio de Contadores Públicos de México.



La evolución de la seguridad social en México

C.P.C. PATRICIA SOLÍS RAMÍREZ

Presidenta de la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social, Región Noroeste (INPC)

patriciasolisramirez@hotmail.com



Síntesis

Hablar de la seguridad social de las mujeres en México es realmente motivador e impulsor de conciencia y responsabilidad, por lo que se debe redoblar el trabajo que se ha venido desarrollando a favor de la equidad de género. Todo ello, debido a la situación real que prevalece en México, se habla mucho del empoderamiento de la mujer, pero esto se ve poco reflejado en acciones concretas que promuevan políticas públicas que incrementen la seguridad social y permitan un desarrollo pleno de la mujer en su etapa de trabajadora o como beneficiaria, en comparación con la seguridad otorgada en otros países.

El Papa Francisco en su carta encíclica *Fratelli Tutti*, sobre *La fraternidad y la amistad social*, publicada el 3 de octubre de 2020, en su párrafo 23 escribe lo siguiente:

23. De modo semejante, la organización de las sociedades en **todo el mundo todavía está lejos de reflejar con claridad que las mujeres tienen exactamente la misma dignidad e idénticos derechos que los varones**. Se afirma algo con las palabras, pero las decisiones y la realidad gritan otro mensaje. Es un hecho que, “doblemente pobres son las mujeres que sufren situaciones de exclusión, maltrato y violencia, porque frecuentemente se encuentran con menores posibilidades de defender sus derechos”.

Por otro lado, tenemos que la seguridad social es declarada por la ONU un derecho humano descrito en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el quinto párrafo del preámbulo y en los artículos del 22 al 25, la ONU declara lo siguiente:

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe **en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social** y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad; [...]

De igual manera, los artículos mencionados establecen que es una obligación del Estado, pero condicionada a la existencia de recursos públicos. Por ello, es importante la eficiencia en el manejo de estos.

Artículo 22

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

Artículo 23

1. Toda **persona** tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a **condiciones equitativas** y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración **equitativa** y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, **una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social**.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 25

1. **Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios**; tiene, asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos [...].

Pero ubicándonos en la realidad, a la mujer le ha costado trabajo ir ganando su posición en la sociedad, porque las leyes eran hechas por hombres y poco han visto por los derechos de las mujeres, entiendo que esta situación es cultural y que, en la medida que la mujer ha ido ganando escaños en la política, se han ido mejorando las políticas públicas, porque apenas se está iniciando a legislar con perspectiva de género.

El Comité del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género de la Cámara de Diputados publicó en el ejercicio 2008 la investigación *Condiciones de seguridad social de las mujeres: estudio comparado de los principales países y México*, en el que resaltan lo siguiente en su introducción:

El acceso de las mujeres a los derechos sociales **ha estado condicionado históricamente por sus papeles** simbólico y social como madres, y por su posición en el mercado laboral como mano de obra informal, no organizada y de baja remuneración, bajo un modelo tradicional de división sexual del trabajo. **Dicho esquema se mantiene en las políticas públicas que incorporan a las mujeres en los sistemas de bienestar social, pues al formularlas no se analiza específicamente el papel que desempeñan las mujeres en la reproducción social.**

Al estar hablando de que los derechos de las mujeres han estado condicionados históricamente, habla de que se trata de una posición cultural, donde el hombre es el principal elemento en una familia y que tiene una posición jerárquica sobre la posición de la mujer en la familia y en la sociedad y no se reconoce la igualdad de género y el aporte que genera la mujer.

En su tercer párrafo de la introducción del mencionado estudio se plantea:

La configuración de los sistemas de seguridad social y del mercado laboral reproduce y legitima el mantenimiento de los papeles tradicionalmente asignados a cada género. Con base en las relaciones de subordinación de las mujeres, se plantea a las mujeres como beneficiarias de los derechos del proveedor y se impide el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres, con lo que se obstaculiza el acceso de las mujeres a la seguridad social vía el empleo.

En estricta justicia no se debería generalizar porque esta situación no se presenta totalmente en forma sistematizada y hay que considerar y reconocer los avances que se han presentado, que no son los que deberían de haber totalmente de acuerdo, pero se sigue trabajando en favor de ello.

En el mencionado estudio se concluye en su página 29 de los comentarios finales lo siguiente (descripción textual).

Párrafo sexto:

Esta breve exposición permite apreciar que las **condiciones de seguridad social de las mujeres mexicanas son menores que en otros países latinoamericanos**. Destaca, asimismo, que una de las grandes diferencias del régimen de bienestar de nuestro país es lo limitado del gasto social (Martínez, 2008). De más está decir que en México se llevó a cabo una de las reformas más radicales en materia de pensiones y que, a pesar de las recomendaciones del Banco Mundial, no se instauró un pilar solidario (Dion, 2007), el cual permitiría incluir a los sectores más desprotegidos de la población, y, por ende, a las mujeres, quienes quedan en una situación de mayor dependencia y desprotección a raíz de dichas reformas.

Sexto párrafo:

Si a la distancia que priva entre México y otros países latinoamericanos añadimos la que existe respecto a las prestaciones sociales de los países desarrollados (a pesar de que México forme parte de la OCDE, por ejemplo) la ausencia de medidas que atiendan las necesidades de las mujeres resulta dramática.

A la mujer le ha costado trabajo ganar su
**posición en la sociedad, porque las
 leyes eran hechas por hombres y poco
 han visto** por los derechos de las mujeres

Conclusión

Qué mejor interlocutor moral que el Papa, porque si alguien sabe de las carencias de previsión social que se presentan en la sociedad en todo el mundo, pero sobre todo en la mujer es él, y alza la voz para hacer conciencia de ello y prácticamente pide el reafirmamiento de los mismos derechos y reconocimiento de dignidad de la mujer, a la par que la del hombre, solicitando acción y no palabras.

La seguridad social en México ha evolucionado lentamente, pero ha sido por el trabajo de las organizaciones e instituciones en favor de las mujeres. Y eso se ve reflejado, entre otras causas, en las sentencias del poder judicial tal como lo publican en el *Cuaderno de jurisprudencias núm. 6. Derecho a la Seguridad Social, Pensión por Viudez en el Matrimonio*, publicación de la Suprema Corte de Justicia por medio del Centro de Estudios Constitucionales, donde en la página X el Ministro Arturo Saldivar, Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, manifiesta lo siguiente en el último párrafo de la presentación de la mencionada divulgación:

En esta Presidencia estamos convencidos de que es indispensable impulsar proyectos como éste como el que nos ocupa, para fortalecer la comunicación de este Tribunal con el resto de los órganos jurisdiccionales del país y, sobre todo, **para que los titulares de los derechos fundamentales** conozcan el contenido de los mismos y **puedan ejercerlos** en las instancias respectivas. La Suprema Corte es un tribunal que habla a través de sus sentencias. Por ello, es indispensable transparentar y difundir el contenido de éstas para que tengan un verdadero **impacto en la sociedad**. De esta forma, la Suprema Corte fortalecerá su papel como agente de cambio social, se impulsará el debate político y social en torno a sus resoluciones y la ciudadanía tendrá más herramientas para hacer efectivos sus derechos.

Por lo anterior, invito a que todas y todos asumamos la responsabilidad social que tenemos como profesionistas ante la sociedad, para promover los cambios necesarios para que exista una previsión social con equidad de género y que genere una verdadera justicia social. Esta participación puede ser por impartición de clases, foros y exposiciones en los Colegios de la difusión de los derechos fundamentales que tenemos como seres humanos, y que los mismos puedan ser exigidos y ejercidos plenamente. ☞

Equidad de género y beneficios laborales

C.P.C. ROMEO ANGULO GUTIÉRREZ

Vicepresidente Fiscal INCP, A.C.
romeoangulo@prodigy.net.mx

Síntesis

Equidad de género en la seguridad social, es reconocer que la mujer ha sido objeto de discriminación, pues se le han limitado los beneficios de ciertas prestaciones en situaciones específicas, algunas reguladas legalmente por convencionalismos sociales en el trato hacia ellas, sea por cuestiones religiosas con alta incidencia en costumbres y modelos de vida social, y en otros casos, por la pretensión de dar trato de iguales con el varón en el marco de las adecuaciones a la legislación respectiva.



Sin embargo, queda mucho por hacer para lograr la **equidad de género**, en cuanto a los beneficios que se ofrecen mediante los diversos instrumentos de los subsistemas de seguridad social que operan en el país (IMSS, Infonavit, ISSSTE, ISSFAM, Fovissste, sistemas estatales, de organismos descentralizados, etc.), que atienden prestaciones en los renglones de salud, vivienda y pensiones.

Cuando digo que el objetivo de la legislación de la seguridad social debe buscar la equidad de género, estoy precisando que las prestaciones como satisfactores de las necesidades presentes y futuras deben identificarse claramente en atención a la condición de iguales en derechos humanos de las mujeres con los hombres, pero nunca en igualdad de condiciones como individuos, debido a la naturaleza misma de los cuerpos y su funcionamiento biológico, como es el caso de la reproducción con sus implicaciones en la afectación física, así como en el caso de las pensiones que se castiga en el ingreso de la mujer por su mayor longevidad que los hombres, e incluso en los roles sociales de crianza de hijos y de vida conyugal.

Los estereotipos dados a la vida y actuación de las mujeres en nuestra sociedad, influenciados en muchos de los casos por las costumbres que tienen su origen en una interpretación misógina de las doctrinas religiosas, principalmente las de origen cristianas, como la fe católica y la fe evangélica, donde la mujer tiene un espacio reducido de actuación sojuzgada por el hombre, señalada desde el mismo génesis de la biblia, de haber sido hechas de una costilla del hombre, y sin pretender discutir la parte teológica, sino más bien lo ascético de darle interpretación divina y darle un acomodo social a la mujer como modelo de virtud y perfección, en la que se ve limitada su actuación social, así como sus derechos. Esta visión fue la que dio sustento a la discriminación por medio de las leyes laboral y de seguridad social durante un largo periodo de tiempo que, como se señaló, ha venido asociado al criterio de igualdad, pero que deberá incidir en la equidad.

Aunque aún existe una gran diferencia entre la mujer y el varón en lo relativo a los beneficios políticos, sociales y económicos, en los renglones de salarios, prestaciones, ejercicio de responsabilidades, liderazgos, entre otros, es de reconocer que en los tiempos más recientes se han presentado avances sustantivos, que deben acelerarse para lograr la equidad de género.

Antecedentes

Para que las distintas leyes que regulan la seguridad social en el país, den un adecuado tratamiento legal a los beneficios que deben recibir las mujeres por su

condición particular frente a los hombres, será necesario clarificar los criterios de igualdad y equidad de género, que llevará, de manera ineludible, a que sea necesario que desde la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se establezca dicha diferenciación, para que las regulaciones federales, estatales y municipales se dirijan a un mismo punto: definir que ser iguales como humanos las mujeres y los hombres, no significa que haya equidad en la atención de las necesidades particulares de cada género, sobre todo en el caso de las mujeres, esencialmente cuando se refiere a prestaciones de salud, pensiones, tratamiento de beneficiarios propios o en dicho papel, condición de rol social, características reproductivas, y otras más. En consecuencia, será necesario especificar que la equidad es otorgar las prestaciones en servicios, dinero y especie, a las propias mujeres y sus beneficiarios por su condición de mujer, sin menoscabo del derecho humano básico.

Hay avances importantes en lo que se refiere a las trabajadoras del hogar, haciendo obligatoria la inscripción ante el IMSS a quienes presten sus servicios, lo cual les permite acceder a ellas y a sus beneficiarios legales a las prestaciones en servicio, especie y dinero de los cinco seguros que integran el Régimen Obligatorio del Seguro Social:

- Riesgos de Trabajo (SRT).
- Enfermedades y Maternidad (SEM).
- Invalidez y Vida (SIV).
- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV).
- Guarderías y Prestaciones Sociales (SGPS).

Con las reformas anteriores se terminó uno de los periodos más vergonzosos de discriminación y limitaciones de prestaciones de salud (servicios médicos, hospitalarios, rehabilitación, medicamentos, prótesis, etc.), y económicas (subsidios, pensiones, indemnizaciones) que el IMSS otorga a sus derechohabientes; mismas que la Ley Federal del Trabajo (LFT) convalidaba. Sin embargo, es necesario precisar que aún se sigue discriminando en el renglón de vivienda, ya que se mantiene la limitación de

dicha circunstancia de relegarlas de los beneficios que todo sistema de seguridad social debería otorgarles a las trabajadoras para acceder a la propiedad de una vivienda, y que hasta ahora no ha habido reforma laboral, ni de la Ley del Infonavit que contemple ese derecho.

Hay un largo camino para lograr la equidad de género, para que el trato de igualdad sea considerando las diferencias entre mujeres y hombres

Se precisa que, también los hombres que prestan este tipo de servicios en el hogar se benefician igualmente con la reforma de la LFT y de la LSS; sin embargo, culturalmente estaba más asociada dicha actividad a las mujeres, sin que esto signifique discriminación para los hombres, sino que por el enfoque de este artículo se resalta el efecto en las mujeres.

Igualdad y equidad de género

Para hablar de igualdad y equidad de género, primeramente se debe precisar cada uno de los conceptos para que, en el caso que nos ocupa, relativo a los beneficios de la seguridad social para mujeres, nos lleven a ser justos en atención a las características individuales de ellas, en relación a los hombres.

¿Qué es igualdad?

Atendiendo a lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, considera que la igualdad se perfecciona cuando:

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o posición socioeconómica, nacimiento o cualquier condición.

Para el caso que nos ocupa, señalaríamos que la igualdad es la acepción de que tanto mujeres como hombres tienen los mismos derechos y oportunidades, en su contexto político, económico y social, es

pues, un derecho humano fundamental universal de uniformidad sin distinción.

¿Qué es equidad?

Entenderemos por equidad el mecanismo que procura la justicia de los beneficios entre mujeres y hombres, considerando las diferencias que los distinguen en sus ámbitos sexuales, laborales, de salud, económicos, culturales, sociales, etcétera.

¿Qué es género?

En la página de internet del Gobierno de México, se establece que género parte de las diferencias biológicas entre los sexos, así como las desigualdades entre los roles que se asignan a mujeres y hombres en función del contexto socioeconómico, histórico, político, cultural y religioso de las diferentes sociedades en las que viven esos hombres y mujeres.

Seguridad social con equidad de género, puntos sustantivos

Como parte del proceso evolutivo para restituir a la mujer sus derechos plenos a los beneficios de la seguridad social, será necesario adecuar a su situación particular en relación con las prestaciones correspondientes que habrán de considerar su capacidad reproductiva, su rol social y su condición de vida, teniendo en cuenta como elementos primarios el criterio de equidad, en lugar del criterio de igualdad, para el otorgamiento de las prestaciones y otros beneficios sociales, que consideren entre otros los siguientes puntos sustantivos:

- Consideraciones sobre la capacidad reproductiva de la mujer.
- Pensiones a mujeres como aseguradas.
- Pensiones a mujeres como beneficiarias de asegurados y pensionados.

Consideraciones sobre la capacidad reproductiva de la mujer

Una de las diferencias básicas entre la mujer y el hombre, es la capacidad de gestación reproductiva que la ubica en una circunstancia especial donde la igualdad en su concepto general pierde sentido, debido a que la mujer, para concretar el proceso reproductivo,

requiere de atenciones para cuidar su salud y la de su producto, así como de condiciones salubres especiales para el desempeño de sus funciones laborales cuando sea asegurada directa, tiempos para la adaptación y preparación durante el período de gestación, parto y postparto que incluye la alimentación de su bebé.

Por lo anterior, es necesario identificar cada parte del proceso reproductivo que no se ha atendido por la legislación laboral y de seguridad social o, en su caso, no de manera adecuada, porque se demandan satisfactores diferentes de salud como son:

Etapa del proceso	Requerimiento de prestación
Como asegurada directa:	
Periodo de lactancia al bebé (actualmente 6 meses postparto, incentivado como alimento exclusivo).	Ampliación del periodo de lactancia en la LFT y LSS basado en el Derecho humano a la alimentación de los hijos Art. 4, Párrafo Noveno CPEUM, (alimento complementario hasta dos años cuando fuere efectivo, Art. 94, Fracción II, LSS).
Fallecimiento del hijo(a) en el periodo de lactancia.	Derecho a mantener el tiempo asignado de la jornada de trabajo, hasta concluir el período de lactancia, para extracción de leche en caso de seguir produciéndola, con aval médico.
Semanas cotizadas previas a la fecha estimada del parto, si no se cumple requisito, es obligación del patrón pagar el salario íntegro.	Eliminar esta condición en la LSS (Art. 103, Segundo Párrafo), ya que, aun cuando está prohibido y sancionado el que los patrones exijan la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo (Art. 133, Fracción XIV, LFT), sigue siendo un elemento discriminatorio la carga económica para el patrón el que sus trabajadoras no cumplan el requisito de semanas cotizadas para acceder al pago del subsidio por maternidad por parte del IMSS.
Dejar de cotizar (vigencia de derechos) como asegurada o del asegurado en el caso de beneficiaria, una vez iniciado el proceso de gestación, requiriendo ocho semanas cotizadas ininterrumpidas previas a la baja.	Presentar alternativa a dicha limitación de cotización previa de ocho semanas como asegurada, o en caso de beneficiaria de quién lo sea, para acceder a las prestaciones de salud a brindar durante el embarazo, el parto, el puerperio a ella y también al recién nacido. Sabida la dificultad de emplearse estando embarazada. Por lo que sería conveniente reconocer en la Ley del Seguro Social el criterio señalado en el Acdo. del C.T. IMSS 196/205.

Pensiones a mujeres como aseguradas

Una de las situaciones por demás incongruentes y discriminatorias contra la mujer que presenta la actual Ley del Seguro Social, es la relativa a la prestación correspondiente a las pensiones de Cesantía en Edad Avanzada y de Vejez, ya que una vez que han satisfecho los requisitos de semanas cotizadas y edad para hacerse acreedoras a la prestación, se enfrentan a la situación de que el importe que recibirán como renta vitalicia es menor al que le correspondería a un hombre por el que se hubieran cubierto iguales importes de cuotas obrero-patronales, y se hubiesen manejado en una misma Afore con rendimientos iguales, y exactamente las mismas semanas cotizadas.

Lo anterior, motivado por la mayor esperanza de vida de la mujer y, por lo tanto, para pagar estas pensiones con un mismo monto del saldo de la cuenta individual por tener que pagar más tiempo la pensión, se reduce el monto para que "alcance", circunstancia que evidencia un criterio de igualdad sesgado, que llevará a las mujeres a privarse de satisfactores por disponer de menores recursos, dejando de ser justo, esto es inequitativo.

Para corregir esta situación se deberá hacer la modificación en la LSS al proceso de determinación de la financiación de la pensión, para considerar como referencia el pago se haría a un hombre, y una vez conocido el importe mensual, solicitar al IMSS que el aporte por concepto de Capital Constitutivo se incremente para completar la Suma Asegurada que se requiere para recibir la Renta Vitalicia, además del Seguro de Supervivencia para atender en su caso, las pensiones de los Beneficiarios.

Pensiones a mujeres como beneficiarias de asegurados y pensionados

Una de las inequidades que más refleja los convencionalismos sociales a los que me referí al inicio de este artículo en la legislación de seguridad social, es la referente a las pensiones de viudez, en la que se especifica que, una vez que una mujer viuda que recibe una pensión como beneficiaria de un asegurado o pensionado, contrae nuevamente matrimonio o entra en concubinato, pierde el derecho a seguir recibiendo su pensión, teniendo como compensación el pago de tres anualidades en el caso del IMSS (Art. 66 LSS) y seis mensualidades en el caso del ISSSTE (Art. 135 LISSSTE), "bajo la consideración social de que ya tendrá a alguien que se responsabilice de su sustento", situación por demás incongruente que revela que la mujer queda en segundo plano limitando su independencia económica, y evidenciando el sometimiento económico al nuevo cónyuge o concubino.

Si una viuda recibe pensión de un asegurado
**y contrae nuevamente matrimonio o
 entra en concubinato pierde el** derecho a
 seguir recibiendo su pensión

El derecho a la pensión se lo dio el haber sido cónyuge o concubina de un asegurado o pensionado, situación que no tiene ninguna relación con tener una nueva situación de matrimonio o concubinato, por lo que deberá modificarse la disposición legal para garantizar que su pensión no se pierda por el solo hecho de que "ahora tiene quién la mantenga" eternizando la subyugación de la mujer y, por lo tanto, demostrando una vez más la inequidad en el trato a la mujer derivado de costumbres sociales.

Esta situación se deberá solventar bajo la premisa de beneficiaria sin limitación y sin condicionamientos, prevaleciendo la persona como individuo con derechos y obligaciones.

Conclusión

Sin duda, queda un largo camino para lograr la equidad de género, para que el trato de igualdad sea considerando las diferencias entre mujeres y hombres. Desde hace muchos años, los organismos internacionales como la ONU, la OIT y otras más, han establecido como una obligación de los estados garantizar los derechos fundamentales de igualdad; intención que, aunque es muy loable su aplicación tendrá que considerar el sistema de valores sociales, religiosos, políticos, económicos, etc., de cada país, ya que, por ejemplo, en el nuestro todavía encontramos situaciones por demás aberrantes en el trato a las mujeres: como perder el derecho a la pensión si contrae matrimonio o entra en concubinato, o que por la mayor longevidad reciba menos importe de pensión.☞

EN ESTE 2022 SUSCRÍBASE O RENUEVE

La revista fiscal de México

PAF

Evolucionamos y ahora somos un documento inteligente con temas de actualidad y *soluciones prácticas*

MODALIDADES SUSCRIPCIÓN ANUAL

**ELECTRÓNICA
BÁSICA**

Precio:
\$1,900

**ELECTRÓNICA
PLUS**

Precio:
\$2,890

**IMPRESA
BÁSICA**

Precio:
\$3,250

**IMPRESA
PLUS**

Precio:
\$3,650

COMBO PAF
(IMPRESA PLUS Y ELECTRÓNICA PLUS)

Precio normal: \$6,540
-10% ADICIONAL
Precio promoción: **\$5,886**

BENEFICIOS	TIPO DE SUSCRIPCIÓN				
	ELECTRÓNICA BÁSICA	ELECTRÓNICA PLUS	IMPRESA BÁSICA	IMPRESA PLUS	COMBO
24 ejemplares al año (uno cada quincena)	●	●	●	●	●
Se la llevamos a su domicilio			●	●	●
Visualicela desde nuestro portal www.revistapaf.com en cualquier dispositivo con internet	●	●			●
Opción de descarga en dos PC (archivo ejecutable, intransferible)		●			●
Descárguela desde nuestro portal dos días antes de la fecha de publicación		●			●
Consultas telefónicas ilimitadas (envíe por correo su consulta y le responderemos vía telefónica a más tardar en dos días hábiles)		●		●	●
Calculadoras fiscales		●		●	●
Videoteca de cursos en nuestro portal Casia Creaciones		●		●	●
Descuentos en nuestro Fondo editorial	●	●	●	●	●
Descuentos en nuestros cursos de actualización	●	●	●	●	●
Acceso a hemeroteca PAF (revistas de 2013 a la fecha)	●	●			●

www.revistapaf.com
www.casiacreaciones.com.mx

VENTAS Y SUSCRIPCIONES
55-5998-8903 y 04
ventas@casiacreaciones.com.mx



Medidas para revolucionar la equidad en el retiro de la mujer en México

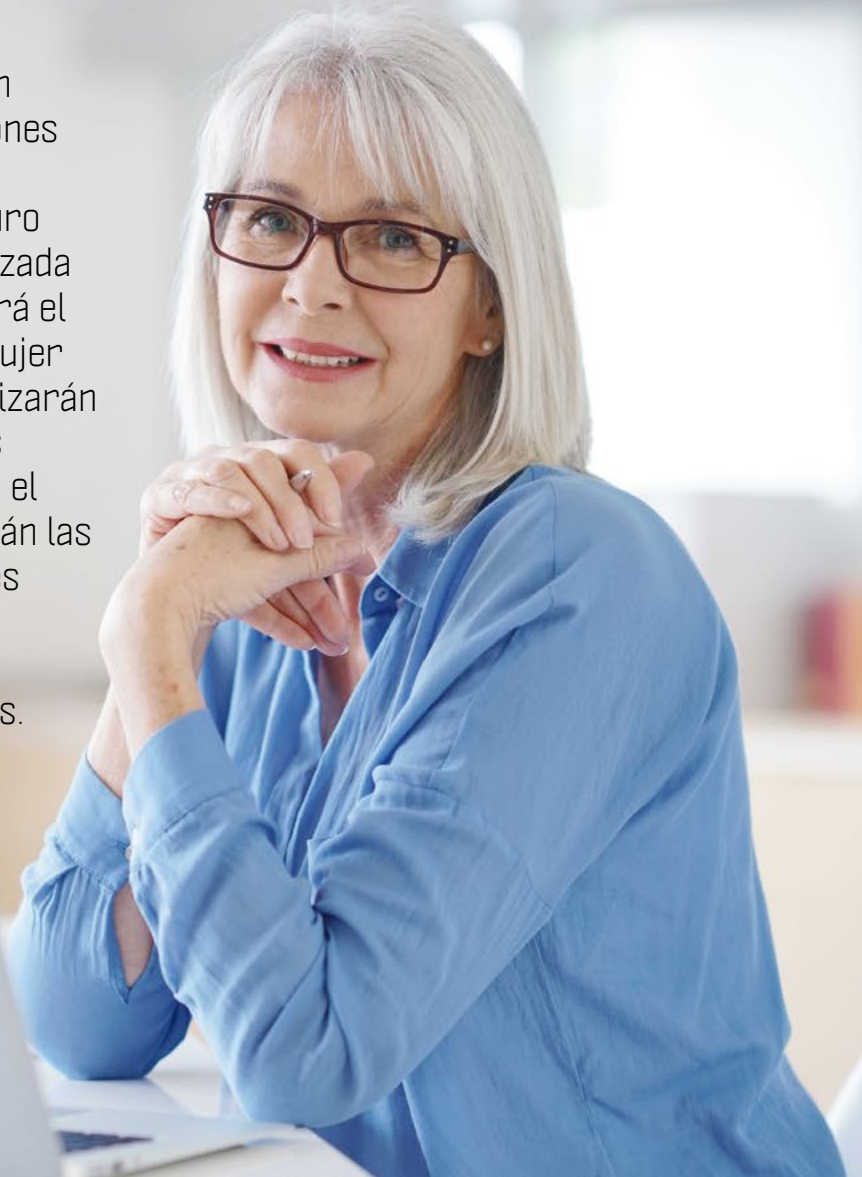
Experiencia internacional

L.C.P. y M.I. DIDIER GARCÍA MALDONADO

Socio de Contribuciones de Seguridad Social en HLB Baja California
dgarcia@ffaconsultores.com.mx

Síntesis

El presente artículo abordará en primera instancia las disposiciones que establece la Ley del Seguro Social (LSS) vigente para el Seguro de Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, seguidamente se revisará el contexto al que se enfrenta la mujer para pensionarse; luego se analizarán algunos principios que rigen los sistemas de seguridad social en el mundo, posteriormente se citarán las formas en las que algunos países han combatido este fenómeno y, por último, se aportarán las conclusiones y recomendaciones.



Debido a que estamos por celebrar el 212 aniversario del inicio de la Guerra de Independencia de México y se cuenta con el ánimo de contribuir a forjar un mejor país, se consideró conveniente aportar un artículo técnico que identificara las principales causas que originan la falta de equidad en el retiro de la mujer y, además, propusiera algunas medidas efectivas para combatirlas.

La evidente falta de equidad de género a la que se enfrenta la mujer en nuestro país ha llegado a ocasionar en fechas recientes, múltiples actos violentos; no obstante, hay algunos rubros en los cuales los cambios que se hacen al marco legal, lejos de combatir la problemática, se estimulan las causas que la ocasionan; esta situación se puede observar en algunas de las reformas recientemente realizadas a la LSS y los efectos que ocasionan en la pensión de la mujer.

Contexto

La falta de equidad de género que afecta a las mujeres no es un problema privativo de nuestro país, sino un tema mundial; así se puede advertir al encontrarlo presente en los 17 objetivos globales que contempla la Nueva Agenda de Desarrollo Sostenible (2016-2030) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dentro de los cuales se encuentra el siguiente objetivo específico:

- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

De acuerdo con la Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro (CONSAR) la acotada trayectoria salarial, baja densidad de cotización y mayor esperanza de vida que tiene la mujer, ocasionan un problema conocido como **brecha pensionaria de género**, nombre que recibe la diferencia entre la pensión promedio de hombres y mujeres.

La pensión de cesantía o vejez de quienes se afiliaron inicialmente a partir del 1 junio de 1997 ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dependerá del importe que acumulen en su cuenta individual y esta, a su vez, del salario base empleado para realizar las aportaciones obligatorias, del tiempo cotizado y de las aportaciones voluntarias realizadas directamente por el asegurado.

De acuerdo con el artículo 154 de la LSS para tener derecho a la pensión de cesantía, se necesitan cubrir los siguientes requisitos:

- Quedar privado de trabajo remunerado.

- Tener 60 años cumplidos.

- Tener reconocidas ante el Instituto un mínimo de 1,000 semanas cotizadas.

En tanto que, para tener derecho a la pensión de vejez, de acuerdo con el artículo 162 de la LSS se requiere tener cumplidos 65 años, así como un mínimo de 1,000 semanas cotizadas.

Por disposición transitoria, a partir del 1 de enero de 2021 se requerirán 750 semanas cotizadas, las que se incrementarán anualmente en 25 semanas hasta alcanzar en 2031 las 1,000 semanas establecidas por la ley.

La aplicación interrelacionada de las siguientes disposiciones de la LSS, tienen un impacto que fomenta la **brecha pensionaria de género**:

Artículo 31.

[...]

IV. Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto **no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro.**

[...]

Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización el que recibirá **durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo.**

[...]

Artículo 140 Bis. Para los casos **de madres o padres trabajadores asegurados**, cuyos hijos de hasta 16 años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos [...]

La licencia expedida por el Instituto al padre o madre trabajador asegurado tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante **un periodo máximo de tres años sin que se excedan 364 días de licencia**, mismos que no necesariamente deberán ser continuos.

La afirmación realizada sobre los numerales anteriores obedece a que dentro de los conceptos que integran la cuenta individual se encuentran las ramas de cesantía y vejez, tal como lo precisa el artículo 74 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), **ramas que no recibirán aportaciones mientras la mujer se encuentre incapacitada por maternidad o se le expida una licencia para el cuidado de hijos diagnosticados con cáncer**; si en adición a lo anterior consideramos que a partir de enero de 2023 se van a incrementar gradualmente los porcentajes de financiamiento de los rubros de cesantía y vejez, tal como lo establece el artículo segundo transitorio de 2021, el impacto a la cuenta individual de las mujeres afiliadas al IMSS será más significativo.

A continuación, mencionaremos algunos datos relevantes publicados por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística de México (INEGI) y que hacen referencia al primer trimestre de 2022:

● De una población de 98,880,864 mayor a 15 años, 47.02% son hombres y **52.98%, mujeres.**

● En el rubro de **población económicamente activa**, de un total de 58,085,314, 60.64% son hombres y **39.36%, mujeres.**

● **Trabajo doméstico no remunerado**, de 2,245,351, 9.09% son hombres y **90.91%, mujeres.**

● Esperanza de vida: 72 años en hombres y **78 en mujeres.**

Del Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social, se destacan, para efectos del presente estudio, las siguientes estadísticas que demuestran una baja participación de la mujer en los empleos formales y una creciente brecha salarial de género:

● Mujeres aseguradas asociadas a un empleo, en diciembre de 2021, 39% del total de la población asegurada.

● **La brecha salarial entre hombres y mujeres fue 14.9%** en diciembre de 2021 (\$60.24 pesos diarios).

De acuerdo con el documento emitido por la CONSAR en febrero de 2018, denominado *La Equidad de Género en Pensiones: Retos y Desafíos*, se considera **que el monto acumulado pensionario para el retiro de la mujer podría ser hasta 43% menor al de los hombres**, si a las estadísticas citadas les agregamos que las adecuaciones a la LSS abonan en el mismo sentido, no es muy difícil advertir que, si no se hace nada para contrarrestar dichos efectos, la **brecha pensionaria de género** se seguirá incrementando.

Principios que pueden estimular la equidad de género

Para determinar las medidas que nos ayuden a estimular la equidad de género que demanda la LSS, en primera instancia, se recurrirá al análisis de algunos principios básicos que rigen la seguridad social en el mundo y que se encuentran contenidos en la Resolución 89 de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo publicados en 2001, en la que se establece que todos los sistemas de seguridad social deberán ajustarse a los principios básicos, entre los cuales se destacan los siguientes:

● Solidaridad:

Cada cual aporta al sistema según su capacidad contributiva y recibe prestaciones de acuerdo con sus necesidades, la solidaridad del sano con el enfermo, del joven con el anciano, del hombre con la mujer, etcétera.

● Equidad:

Puede abordarse desde la perspectiva individual, la cual supone una equivalencia entre el monto esperado de las prestaciones correlacionado con el monto de las contribuciones realizadas por el individuo, en tanto que la equidad colectiva se produce cuando **la proporción entre**

prestaciones y contribuciones es igual para todos los individuos que están en las mismas circunstancias.

● **Obligatoriedad:**

Las normas de seguridad social deben ser imperativas; el ingreso al sistema no depende de la voluntad del individuo, sin perjuicio de que este pueda aceptar o no la cobertura que le brinda.

● **Suficiencia:**

La prestación que se otorgue debe cubrir en forma plena y a tiempo, la contingencia de que se trate: debe responder a las necesidades efectivas del sector al que van destinadas, con niveles de dignidad, oportunidad y eficacia.

Contar con un sistema de pensiones de cuentas individuales, no es ningún impedimento para adoptar medidas solidarias que estimulen la equidad de género. **El principio de equidad es muy similar al criterio jurídico del derecho a la igualdad sustantiva** (trato igual para los iguales y **desigual para los desiguales**) establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Tesis Núm. 2a. XLVIII/2020 10a.), bajo esta tesis y considerando que las mujeres enfrentan diversos obstáculos en el entorno social, cultural y económico a las que no están sujetos los hombres; con lo anterior se demuestra que el sistema de pensiones vigente necesita modificar el trato igualitario que actualmente brinda, por un trato equitativo que compense las adversidades que enfrenta la mujer.

En lo que concierne al principio de obligatoriedad encontramos que el artículo 13 de la LSS, está en contra de dicho precepto; por tal motivo, los casos de aseguramiento que contempla, deben considerarse sujetos de aseguramiento obligatorio y no voluntario como actualmente se establece; mientras que el principio de suficiencia nos lleva a cuestionar las bajas “tasas de reemplazo” (porcentaje promedio resultante entre el importe de pensión obtenida respecto de los ingresos con que se realizaron sus aportaciones) que brinda el actual sistema de pensiones, mismas que, de acuerdo con la CONSAR, puede variar entre 32 y 66%, en tanto que los estándares internacionales consideran 75% como tasa de reemplazo aceptable.

Experiencias internacionales en el combate a la inequidad de género

Como una segunda alternativa para detectar algunas medidas implementadas por otros países para combatir la inequidad de género, la no discriminación en el retiro de la mujer y cómo adaptarlos a la Ley del Seguro Social, se cita la publicación de Giacometti, C., Huertas Bartolomé, T., Pautassi, L., & Marco Navarro, F. (2019), *Medidas compensatorias de los cuidados no remunerados en los sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica*, la cual contempla algunos mecanismos para reconocer en los sistemas de pensiones las actividades no remuneradas que realiza la mujer:

- a) **Chile.** Contempla un mecanismo de reconocimiento del cuidado de hijos en el sistema de pensiones, mismo que consiste en una bonificación para las madres adoptivas o biológicas por hijo natural o, el cual tiene el carácter de universal para todas las mujeres que son madres, sin importar el nivel de ingresos ni de aportaciones previas, la bonificación será de 10% de 18 ingresos mínimos fijados para los trabajadores mayores de 18 años.
- b) **Ecuador.** La Constitución reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de y cuidado humano que se realiza en los hogares, por lo que la protección de la seguridad social se extiende, de manera progresiva, a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, pudiendo ser varones o mujeres. Las prestaciones para las personas que realizan trabajo doméstico no remunerado y tareas de cuidado, se financiarán con aportes y contribuciones del Estado.
- c) **España.** Dentro de las principales medidas de equidad de género implementadas por el sistema de seguridad social español, destacan las siguientes:
 1. **Periodos de maternidad o paternidad asimilados a cotizados:** “el período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la seguridad social.
 2. **Periodos de cotización asimilados por parto:** se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple,

salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple". Además de los periodos adicionales por cotización previamente referidos, también se contemplan periodos adicionales de cotización por la extensión del cuidado de hijos menores.

3. **Complemento por maternidad:** se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la seguridad social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la seguridad social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente.

De la publicación realizada en enero de 2017 por Camila Arza, consultora de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), denominado *El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género* se toma la experiencia de:

- a) **Alemania.** El sistema alemán contempla diversas medidas para combatir la falta de equidad de género, a continuación, se presentan dos de las más representativas:

1. **División de los derechos jubilatorios entre cónyuges:** donde en caso de divorcio se dividen los derechos jubilatorios adquiridos durante el matrimonio entre los cónyuges. La ley de la compensación de derechos adquiridos de jubilación fue reformada en 2009 para que la división se aplique en cada pilar del sistema de pensiones. En el sistema de seguridad social obligatorio se suman los puntos de pensiones acumulados por ambos cónyuges durante el matrimonio y cada uno se queda con la mitad de ese total. En los otros pilares, se aplica el mismo mecanismo para compartir los derechos a pensiones ocupacionales y privadas.
2. **Opción de elegir entre la división de los derechos jubilatorios adquiridos o una pensión de sobrevivencia:** existe la posibilidad para cónyuges de optar por dividir los derechos jubilatorios del sistema de seguridad social (Rentensplitting) en lugar de obtener una pensión de sobrevivencia. Los cónyuges deben elegir al principio de la jubilación, de manera consensuada y escrita, si prefieren la división de los derechos jubilatorios adquiridos durante el matrimonio o la pensión de sobrevivencia en caso de fallecimiento de uno de los cónyuges.

Tendencias actuales en los sistemas de seguridad social modernos

Según un documento expedido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado: Reformas de los Sistemas de Pensiones visión de la OIT a partir de la experiencia internacional, dado a conocer en Santiago de Chile el 16 de junio de 2015 por la Directora del Departamento de Protección Social de la Oficina Internacional del Trabajo, desde 1981 hasta 2008, 23 países privatizaron sus sistemas de pensiones, siendo el primero de ellos Chile y el último Rumania; dentro de los países que privatizaron sus sistemas de pensiones se encuentra México, que, a partir del 1 de julio de 1997 modificó la LSS pasando de **un sistema público de pensiones solidarias, de beneficio definido**, a un sistema privado de pensiones de cuentas individuales y de contribución determinada. De entre los aspectos a destacar, derivados de la implementación de este tipo de sistemas, podemos citar los siguientes:

Baja cobertura. Las reformas no tuvieron ningún impacto en la mejora de la cobertura, ya que los pobres no tienen para contribuir y las administradoras de fondos de pensiones no tienen interés en incorporarlos.

Tasas de reemplazo bajas. Los elevados costos administrativos en los que incurren las administradoras de fondos de pensiones inciden en bajas tasas de reemplazo.

Individualización de las fluctuaciones de mercado financiero. Los pensionistas corren el riesgo de perder sus ahorros en casos de crisis en los mercados financieros, lo cual va en contra de los fines de la seguridad social que busca proporcionar prestaciones seguras ante determinadas contingencias.

Contribuyen a la desigualdad. Los sistemas privados de pensiones generan altos niveles de ganancias para las administradoras de fondos y han perdido la capacidad de redistribución y solidaridad con los que menos tienen.

Impacto negativo en el sector femenino. Los sistemas de cuentas individuales han extremado las desigualdades de género, ya que las mujeres cotizan menos años y también aportan menos.

Por estas discrepancias, **a partir de 2008, varios países iniciaron un proceso de reversión parcial o total de la privatización de los sistemas de pensiones**, por ejemplo:

País	Año
Argentina	2008
Bolivia	2010
Hungría	2010
Polonia	2013
Kazajistán	2013
Bulgaria	2014

Otros países como Chile, El Salvador y Rusia, en 2015 empezaron a considerar la reversión de sus sistemas privados de pensiones.

Conclusión

Como se aprecia en el contexto de este artículo, gran parte de las actividades que desarrolla la mujer en nuestro país, son actividades no remuneradas, pero de vital importancia para el desarrollo de nuestra sociedad, tal es el caso de actividades del hogar, la maternidad y el cuidado de menores, solo por citar algunos ejemplos.

En adición a los aspectos sociales y humanos citados en el párrafo anterior, existen otros de carácter económico que limitan el monto de los recursos que las mujeres pueden aportar a su cuenta individual durante su vida económicamente activa, tal es el caso del alto nivel de participación en el empleo informal, bajo nivel de participación como sujeto de aseguramiento del régimen obligatorio del IMSS y una amplia brecha salarial.

Si lo anterior no se considera suficiente, se debe tomar en cuenta que el sistema de cuentas individuales vigentes, no únicamente carece de medidas solidarias para que la mujer pueda enfrentar las desventajas económicas y sociales mencionadas en los párrafos anteriores; sino, además, establece reglas de cotización que inciden afectando de manera directa en el monto de las aportaciones que el género femenino recibirá durante su etapa de cotización; como ejemplo de lo anterior, tenemos la excepción de la obligación patronal de pagar las ramas del seguro de cesantía y vejez, cuando las aseguradas tengan incapacidades por maternidad o soliciten permiso para el cuidado de hijos menores enfermos con cáncer; todo lo anterior en su conjunto, ocasiona que en nuestro sistema de cuentas individuales, las mujeres acumulen menos recursos que lo acumulado por los hombres para su retiro.

Recomendaciones

Debido al contexto cultural, económico y, en particular, del sistema individualista de seguridad social, a la cual está sujeta la población femenina afiliada al IMSS, se recomienda analizar la viabilidad de implementar las siguientes medidas que pueden revolucionar la equidad de género para el retiro de la mujer en México:

a) Medidas de carácter no contributivo:

1. Establecer bonos compensatorios a las cuentas individuales de las madres biológicas o adoptivas por el cuidado de hijos, como el establecido por el sistema chileno de pensiones o bien, establecer un porcentaje de complemento por maternidad como el determinado por el sistema español, y con ello reconocer la importancia que tiene la maternidad para proveer nuevos sujetos de aseguramiento a nuestro sistema de pensiones.
2. Adoptar medidas como las contempladas por los sistemas alemanes de pensiones donde, en caso de divorcio se dividan los derechos jubilatorios entre los cónyuges.

b) Medidas de carácter contributivo:

1. Modificar el artículo 13 de la LSS vigente, para establecer que los sujetos de aseguramiento voluntario que contempla dicho numeral deben considerarse sujetos de aseguramiento obligatorio, dándole un alcance universal, de tal forma que incluya a quienes desarrollan actividades domésticas y otras no remuneradas como lo hizo Ecuador.
2. Realizar las adecuaciones necesarias a la LSS para establecer que en el caso de incapacidades por maternidad o del cuidado de hijos menores con cáncer, deben realizarse las aportaciones correspondientes no únicamente a la rama de retiro, sino también a la de cesantía y vejez.
3. Debido a que la mujer tiene una mayor expectativa de vida que la del hombre, en un sistema de contribución definida, no se recomienda reducir las semanas cotizadas ni la edad de retiro de la mujer, ya que, en caso de realizarse, estos factores incidirán de manera directa incrementando la brecha pensionaria de género en contra de la mujer.

Establecer las recomendaciones citadas, contribuirá en gran medida a fortalecer nuestro sistema de pensiones de cuentas individuales, a reducir la brecha pensionaria de género que enfrenta la mujer en México e indudablemente a contribuir al desarrollo sostenible de nuestro país. ☞

24º Foro de tributación internacional

11 de agosto. El 24º Foro de tributación internacional se llevó a cabo con la participación de representantes gubernamentales, organismos públicos e integrantes del IMCP, así como autoridades y asociados del Colegio de Contadores Públicos de México, federada responsable de la realización de este evento.

Como parte de las actividades del Foro, la Dra. Laura Grajeda Trejo, Presidenta del IMCP, participó en el panel "Retos de la Contaduría Pública" en el cual estuvo acompañada por el C.P.C. Adolfo Ramírez Fernández y el L.D. Alejandro Barrera Fernández. El panel fue coordinado por el C.P. Juan Ignacio Rivero Celorio.



Foro Nacional Normas Internacionales de Gestión de la Calidad

9 de agosto. Se realizó el Foro Nacional Normas Internacionales de Gestión de la Calidad, organizado por la Vicepresidencia de Calidad de la Práctica Profesional, a cargo del Mtro. Rogelio Avalos Andrade. El evento contó con expertos de primer orden en este tema, dada la importancia que reviste para la profesión contable, en virtud de la entrada en vigor de las Normas Internacionales de Gestión de la Calidad 1 y 2, a partir del 15 de diciembre de este año.

La Dra. Laura Grajeda Trejo, Presidenta del IMCP, fue la encargada de dar el mensaje de bienvenida a este Foro, que estuvo compuesto por cinco paneles donde se tocaron aspectos clave para apoyar a los interesados en el efectivo cumplimiento de estas normas.

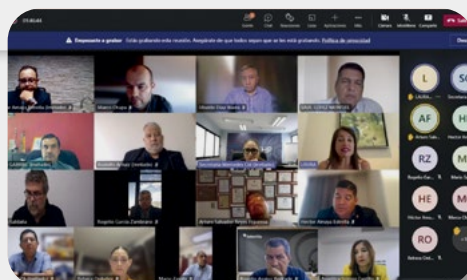
65º aniversario del Colegio de Contadores Públicos del Valle de Toluca

15 de agosto. En el marco de la celebración del 65º aniversario del Colegio de Contadores Públicos del Valle de Toluca, tuvo lugar la entrega de la Presea "C.P.T. Alberto Mena Flores" a los alumnos de excelencia académica, además de un homenaje póstumo a la C.P.C. Cristal Patricia Rojas Munive. El evento contó con la presencia de la Dra. Laura Grajeda Trejo, Presidenta de nuestro Instituto.



Juntas del Comité Ejecutivo Nacional

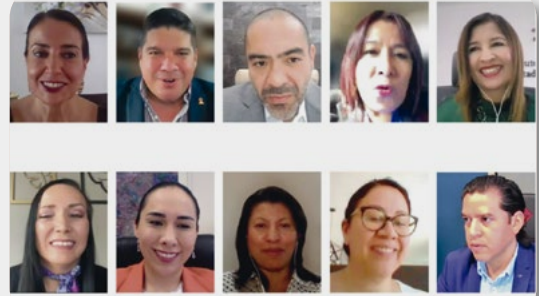
11 y 25 de agosto. Durante el pasado mes, se realizaron dos juntas del Comité Ejecutivo Nacional, una extraordinaria, el día 11, y la correspondiente a la sesión 10ª ordinaria, el 25 de agosto. En ellas se dio seguimiento a temas trascendentales para nuestro Instituto, como el nuevo Plan Estratégico del IMCP.



Programa para la Certificación en Actividades Vulnerables UIF-IMCP

22 de agosto. Con la asistencia de autoridades del IMCP y representantes de la Comisión Nacional de Prevención del Lavado de Dinero, dio arranque la segunda etapa del Diplomado para la Triple Certificación en Prevención de Lavado de Dinero/FT IMCP-CNBV-UI, la cual corresponde al "Programa para la Certificación en Actividades Vulnerables UIF-IMCP".

El programa de este diplomado virtual cuenta con 22 especialistas de talla nacional e internacional y está compuesto por 80 horas en línea, distribuidas en 20 sesiones, que se efectuarán del 22 de agosto al 26 de octubre del presente año.



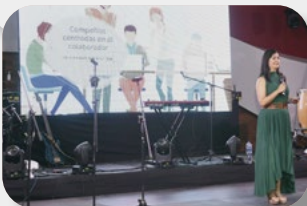
2ª Junta de Gobierno

26 de agosto. Con la presencia de los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional y Presidentes de los 60 Colegios Federados, se realizó la 2ª Junta de Gobierno del Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

Durante el evento, se dieron a conocer los avances y logros de la gestión 2021-2022, en apego a los ejes estratégicos planteados en el Programa de Trabajo presentado al inicio del ejercicio.

El programa transcurrió en el marco de unidad, en el que se hizo patente el compromiso para fortalecer al IMCP y a sus federadas.

Agradecemos a CONTPAQi el apoyo brindado.



Juntas Regionales

25 de agosto. Como parte de las actividades de la 2ª Junta de Gobierno del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, se llevaron a cabo las juntas de trabajo de las cinco regiones: Noreste, Noroeste, Centro, Centro-Occidente y Centro-Istmo-Peninsular para tratar temas relevantes de cada una de estas zonas del IMCP.





Las finanzas conductuales

FRANCISCO VILLANUEVA PLIEGO, PhD
 Profesor-investigador de la Universidad Anáhuac
 francisco.villanueva@anahuac.mx

Históricamente los seres humanos nos hemos definido a partir de la razón, somos un animal racional, según Aristóteles. Las emociones, sentimientos e instintos son vistos como un vestigio de salvajismo, son aquella parte que aún compartimos con los animales y que hay que evitar a toda costa. Así que una persona civilizada debe, con el uso de la razón, controlar sus emociones. Con esta visión no sorprende que el subconsciente freudiano sea considerado como uno de los tres grandes cismas de la historia de occidente junto con la revolución copernicana y la evolución darwiniana. Freud destruye los cimientos de nuestra esencia como seres racionales, pero eso no quiere decir necesariamente que los seres humanos no seamos racionales y que nuestras decisiones sean controladas en su totalidad por nuestros instintos.

El debate entre lo racional y lo irracional, que comienza en psicología y filosofía, se traslada a la economía y las finanzas. Pocas palabras resultan tan controversiales en la investigación económica y financiera actual como "racional". El estudio de las finanzas clásicas basa sus modelos en dos supuestos: maximización y racionalidad. Toda área de estudio, y las finanzas no son la excepción,

desarrolla modelos que intentan explicar y predecir algún fenómeno de la realidad. Las leyes de Newton son un excelente ejemplo de estos modelos, con ellos intentamos explicar el movimiento y hacer predicciones sobre objetos en movimiento. Pero cualquier modelo que desarrollamos es una simplificación de la realidad que no consideran todas las variables que influyen en el fenómeno que estudiamos; la fricción es un ejemplo de variables no consideradas en los modelos newtonianos. Las finanzas clásicas tienen su propia fricción, como dijimos antes estas son la racionalidad y la maximización; todos los modelos financieros asumen que las personas, al momento de tomar decisiones, son racionales y que tratan de maximizar su beneficio. ¿Pero que entienden los economistas y financieros clásicos por una toma de decisiones racional? Para un economista una persona racional es aquella que cuando va a tomar una decisión reúne toda la información disponible sobre esa decisión, tiene la capacidad de analizar toda esa información y, finalmente, cumple con ciertas reglas lógicas. Una persona racional, según los supuestos de la economía clásica, no tiene problemas con su fuerza de voluntad; si decide dejar de fumar deja de fumar y


punto. Una persona racional tampoco dejaría que sus emociones afectaran sus decisiones, siempre tomaría la decisión que maximice los resultados. En otras palabras, que esa persona se va a comportar como el señor Spok, de *Viaje a las estrellas*.

La realidad es muy diferente y el primero en notarlo fue Herbert Simon, un economista de la Universidad de Chicago en los años cincuenta. Simon se dio cuenta que las personas no toman decisiones de la manera en que los economistas suponen. Para comenzar no utilizan toda la información disponible, y es que recopilar toda la información relevante sería extremadamente costoso, tanto que hacerlo haría que las decisiones no fueran viables desde un punto de vista costo-beneficio. Al no incluir toda la información relevante para una decisión, la gente no puede maximizar, es decir, no puede encontrar la mejor alternativa de entre todas las opciones posibles. Así que en lugar de maximizar lo que hacen es definir una serie de requisitos mínimos que debe tener la solución a su problema, revisan las alternativas que cumplen esos requisitos y escogen la primera que encuentren. Por ejemplo, si vamos a comprar un automóvil no revisamos todas las marcas que hay en el mercado. Lo que hacemos es definir ciertas características que queremos que tenga nuestro carro, si es de lujo, deportivo o familiar. Asignamos un rango de precios, quizá un color y algunas cuestiones tecnológicas; cada uno definirá los requisitos mínimos que mejor resuelvan su problema. Con esto, ya no es necesario revisar todo el universo de marcas disponibles, sino solo aquellas que cumplen con nuestras necesidades. La búsqueda se detiene cuando encontramos un auto que cumple con los requisitos que definimos desde un principio. A este proceso Simon lo llama, satisfacer. Las observaciones de Simon, con el tiempo, dieron pie a una nueva rama de la economía y las finanzas conocidas como economía del comportamiento (*behavioral economics*) y finanzas conductuales (*behavioral finance*).

A diferencia del enfoque de las finanzas clásicas, a las finanzas conductuales no les interesa desarrollar modelos de maximización "racionales" de toma de decisiones, sino que busca conocer los mecanismos que empleamos en la toma de decisiones y sus consecuencias. Los psicólogos y los economistas llaman a esos mecanismos, "heurística". Estas son herramientas muy intuitivas y la consecuencia de un proceso evolutivo. Un ejemplo aclara mucho mejor lo que es una heurística y cómo se compara con un modelo clásico. Imaginen por un momento que son el jardinero central de un equipo de béisbol. Ahora imaginen que después del lanzamiento del pitcher el bateador golpea la pelota y esta sale en dirección al jardín que ustedes cuidan. La pregunta es, ¿qué

hacen para atrapar la pelota? Si fueran seguidores de la corriente clásica, su respuesta tendría que ser algo similar a esto: debo calcular la velocidad con la que el pitcher lanza la bola, medir la fuerza con la que el bateador la golpea, ver el ángulo de salida de la pelota, revisar la velocidad del viento, resolver una ecuación de tiro parabólico, calcular el punto a donde va a caer la pelota y, finalmente, correr hacia ese punto para esperar tranquilamente y atrapar la pelota. Para hacer todo esto solo contamos con el tiempo que dura la pelota en el aire. Si este fuera el caso no debería de sorprendernos los sueldos de los beisbolistas.

Ahora cambiemos de cachucha para ponernos la de un economista del comportamiento. Para atrapar la pelota utilizamos una heurística muy simple que consiste en ver la pelota y mantener un ángulo de 45 grados con respecto a la misma. Si el ángulo aumenta es un indicador de que la pelota va a caer atrás de nosotros, así que corremos hacia atrás hasta volver a tener la pelota a 45 grados. Si el ángulo es menor quiere decir que la pelota va a caer frente a nosotros, entonces corremos hacia adelante. Así vamos ajustando nuestra posición con respecto a la pelota hasta llegar al punto donde la atrapamos. Si tuviera que apostar por el método que utilizan los beisbolistas para atrapar una pelota, yo pondría mi dinero en las heurísticas.

Las heurísticas son un método muy eficiente para tomar decisiones, son rápidas y en el contexto adecuado dan el resultado correcto. Pero donde está su fortaleza radica también su fragilidad. Las heurísticas son herramientas que se desarrollaron como parte del proceso evolutivo y que funcionan bajo situaciones específicas. ¿Pero qué pasaría si una heurística se aplica fuera de su ambiente? Pues va a dar resultados equivocados, va a generar errores y estos errores se conocen como **sesgos**. La gente en los negocios y las finanzas no son inmunes a cometer estos sesgos, de hecho, se ha identificado una gran cantidad de ellos como los costos hundidos, el efecto de disposición o el efecto de anclaje, entre muchos otros. Las finanzas conductuales son quizá el área más nueva y vibrante del estudio de las finanzas; uno de sus objetivos es identificar las distintas heurísticas que utilizan los inversionistas en su toma de decisiones y los sesgos asociados. La importancia del estudio de las finanzas conductuales no radica en la capacidad de predecir el rendimiento de una acción, sino en evitar los sesgos conductuales y en mejorar la toma de decisiones de los inversionistas. En futuros artículos iremos revisando varias de las heurísticas y los sesgos que resultan de ellas; cuando sea posible, comentaremos medidas que se pueden tomar para evitar cometer errores en nuestra toma de decisiones. 

Lo espantoso de la guerra

DR. CARLOS ENRIQUE PACHEGO GOELLO

Docente, Consultor e Investigador

pcoello@correo.uady.mx



La verdad no puedo asimilar lo que está pasando en el mundo, todo está cambiando. El 18 de abril de 2022 vi como las feministas destruyeron todo lo que encontraban a su paso, y eso no se debe permitir. Todos somos iguales, pues ahora hombres y mujeres sufren lo mismo. Creo que mientras más leyes hay, más problemas existen. Pero ahora quiero exponer una historia que da escalofríos. Si alguna vez han presenciado una rendición de honores a un fallecido por la patria, persona ilustre o funeral militar, habrán escuchado lo que se conoce como “toque de silencio” o “silencio”.

Al escuchar el “toque de silencio” se nos hace un nudo en la garganta y los ojos se nos inundan de lágrimas. ¿Pero alguno de ustedes conoce la historia de esta música? En caso de que no lo sepan, ahora la comparto para que conozcan su origen.

Todo comenzó en 1862 durante la Guerra de Secesión en los Estados Unidos de América, entre el ejército Confederado y el ejército de la Unión.

Cuando el capitán del ejército de la Unión, Roberto Ely estaba a cargo de sus hombres, cerca de la localidad de Harrison's Landing, en Virginia, el ejército Confederado se encontraba al otro lado del terreno.

Durante la noche, el capitán Ely escuchó los quejidos de un soldado que estaba mal herido en el campo de batalla. Sin embargo, sin saber si trataba de un soldado de la Unión o de la Confederación, decidió arriesgar su vida y traer al hombre herido para que lo tratara el médico.

Arrastrándose por la tierra, entre los disparos, el capitán llegó al soldado herido y empezó a tirar de él hacia su campamento.

Cuando el capitán llegó a sus propias filas, descubrió que en realidad era un soldado confederado, pero el soldado estaba muerto. El capitán encendió una lámpara, sin embargo, de repente se quedó sin aliento y se paralizó por el asombro.

En la penumbra vio el rostro del soldado, se trataba de su hijo, su hijo estaba estudiando música en el sur cuando estalló la guerra, sin decirle nada a su padre se alistó en el ejército Confederado; al día siguiente y con el corazón destrozado, el padre pidió permiso a sus superiores para dar a su hijo un entierro con honores militares, a pesar de pertenecer al bando enemigo, su pedido fue parcialmente aprobado.

El capitán pidió si podía contar con algunos miembros de la banda de música, para que tocaran durante el funeral de su hijo. La solicitud fue denegada en virtud de que el soldado muerto pertenecía al ejército de la confederación. Pero por respeto a su padre, le dijeron que solo podía contar con un músico.

El capitán eligió a un trompetista para que tocara una serie de notas musicales que encontró en el bolsillo del uniforme de su hijo muerto...

Este relato me hace pensar que muchos inocentes dejan este mundo por guerras absurdas, solo para que algunas personas tengan poder en un sentido negativo.

Durante los años en los que ejercía la función de Comisario Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa (1999/2006), Álvaro Gil-Robles¹ pudo constatar hasta qué punto las relaciones políticas entre Rusia y la Unión Europea estuvieron presididas por un continuo desencuentro.

Según el ex comisionado, cuando Vladimir Putin tomó posesión de su cargo en 1999, tuvo que hacer frente al estallido de la guerra de Chechenia. Rusia, país miembro del Consejo de Europa, aceptó que el comisario visitase la zona de guerra, así como abrir un diálogo sobre las medidas a tomar en materia de protección de derechos humanos en plena guerra y sobre las posibilidades de poner fin al conflicto armado.

Es verdad que fue una guerra cruel en la que las fuerzas armadas rusas cometieron verdaderas barbaridades, donde los derechos humanos se violaron continuamente. Aceptar en silencio tales excesos era inadmisibles por parte de una organización para la defensa de los derechos humanos como el Consejo de Europa y su comisario, y así lo hizo, ver. Ningún Estado puede combatir el terrorismo con métodos criminales.

Pero se puede comprobar cómo la regla de medir era diferente para con los combatientes chechenos y árabes yihadistas que los acompañaban, que igualmente cometían barbaridades con una crueldad difícil de explicar, y se habían levantado en armas contra el orden constitucional de la Federación de Rusia, por no insistir en otros aspectos de su comportamiento.

Nunca se quiso reconocer que en esa guerra se libraban más combates que el puro independentismo. Creo que este aspecto se entendió después del ataque a las torres gemelas en Nueva York, pues al menos las críticas norteamericanas y de otros países europeos amigos cesaron e incluso algunos de ellos pasaron a "comprender" los riesgos de no colaborar con las prácticas de la CIA en la guerra de Afganistán y el traslado clandestino de presos a Guantánamo.

El gobierno ruso vio siempre en estos comportamientos el ejemplo más palmario del llamado doble lenguaje.

El resultado de tanto despropósito, muerte y destrucción es que hoy los chechenos están gobernados con métodos más que autoritarios, por el hijo de quien fue presidente de aquella república y muy destacado y respetado (asesinado por los rebeldes), pero cuyo comportamiento nada tiene que ver con el de su padre. Hoy Chechenia está inundada de mezquitas, las leyes islámicas se imponen con fuerza. Todo un éxito de la política occidental del momento.²

A la fecha sigue la guerra de Rusia con Ucrania. Se dice que el problema de Rusia es que su acceso al mediterráneo desde el Mar Negro está controlado por Turquía y está forma parte de la OTAN. De acuerdo con los medios, Rusia y Ucrania están negociando, sin embargo, Ucrania sigue pidiendo armas para enfrentar a Rusia. EE. UU., por medio de Joe Biden, continúa apoyando con armas a Ucrania. Entonces, ¿esta es la forma de negociar? Está muriendo gente inocente, faltan medicamentos para enfrentar la pandemia, de la cual nos hemos relajado. ¿Porque no, en lugar de comprar armas se invierte en educación e investigación para nuevos fármacos y salvar a la gente?

Hoy se habla de salvar a los animales, lo cual está bien, pero lo irónico es que se permita el aborto. Me parece que es cuestión del dinero de los narcos, los gobiernos y los empresarios corruptos que abundan.

Conclusión

Salvemos nuestra casa, la tierra, y la calidad de vida de los que la habitan; reflexionemos para saber si todavía hay tiempo para preservarla.

Por otro lado, si los gobernantes fueran al frente de las batallas se acabarían las guerras. No dejemos que haya más muertes por la avaricia de los que controlan el mundo.☞

1 Álvaro Gil-Robles conversación con Vladimir Putin publicado en noviembre de 2015 según un cuaderno sobre Rusia exclusivo del Ministerio de Defensa.

2 *Ibidem*.

La interrogativa de los trabajadores respecto a la nueva facturación 4.0

MARICRUZ DE JESÚS MAY PÉREZ

Pasante de Contador Público
mari_cruzmay@hotmail.com

Desde finales del año pasado se informó, por medio de la Reforma Fiscal para 2022 que habría cambios en la facturación; dentro de los artículos reformados del Código Fiscal de la Federación (CFF) se encuentra el 29-A, el cual indica los requisitos que deben contener los nuevos Comprobantes Fiscales Digitales emitidos por Internet (CFDI), los cuales son:

- RFC.
- Nombre o razón social.
- Régimen fiscal.
- Código postal.
- Clave de uso de CFDI.

Estos requisitos eran opcionales, pero ahora son obligatorios; asimismo, esta obligatoriedad se encuentra estipulada en la Resolución Miscelánea 2.7.1.29 Requisitos en la expedición de CFDI, que indica lo siguiente:

Para los efectos del artículo 29-A, fracciones I, III, IV y VII, inciso c) del CFF, los contribuyentes incorporarán en los CFDI que expidan, los requisitos correspondientes conforme a lo siguiente:

- I. El lugar de expedición se cumplirá señalando el código postal del domicilio fiscal o domicilio del local o establecimiento conforme al catálogo de códigos postales que señala el Anexo 20.
- II. Forma en que se realizó el pago, se señalará conforme al catálogo de formas de pago que señala el Anexo 20, con la opción de indicar la clave 99 "Por definir" en el caso de no haberse recibido el pago de la contraprestación, siempre que una vez que se reciba el pago o pagos se emita por cada uno de ellos un CFDI al que se le incorpore el "Complemento para recepción de pagos" a que se refiere la regla 2.7.1.32.

[...]

- III. El uso fiscal que el receptor le dará al comprobante, se cumplirá señalando la clave correspondiente conforme al catálogo de uso de CFDI y registrando la clave del régimen fiscal en el que tribute el receptor de dicho comprobante

conforme al catálogo del régimen fiscal, que señala el Anexo 20.

El sistema de facturación 4.0 llegó para poder timbrar los comprobantes con todos los nuevos requisitos, sin embargo, a pesar de que entró en vigor su funcionamiento a partir del 1º de enero de 2022, y se comenzó a utilizar a la par con la versión 3.3, a gran parte de los contribuyentes se les ha dificultado su uso. La causa principal que impide timbrar los comprobantes es la falta de información veraz; es por ello que se ha estado solicitando la constancia de situación fiscal, pero ¿qué es este documento?, ¿para qué sirve?, ¿de dónde se puede obtener?

La constancia de situación fiscal es un documento que emite el Servicio de Administración Tributaria (SAT), en el cual se pueden encontrar los datos principales de todo contribuyente, por ejemplo: su nombre, RFC, cédula fiscal, CURP, el régimen fiscal en que está inscrito, su domicilio fiscal registrado con código postal, su teléfono y correo electrónico, obligaciones fiscales, entre otros. Este documento es solicitado comúnmente por los reclutadores de empresas cuando se solicita ocupar una vacante y, en el caso de las personas morales, se les solicita cuando requieren de un préstamo, financiamiento, firma de un contrato para algún acto mercantil; en términos generales, sirve para demostrar que la empresa está realmente constituida y existe un registro legal sobre ella.

Desde el mes de enero el personal de recursos humanos ha estado solicitando a los trabajadores que les entreguen la constancia de situación fiscal, ya que el nuevo sistema de facturación requiere de los datos que están registrados ante el SAT, los cuales deben coincidir para que los comprobantes de nóminas sean deducibles para las empresas.

El caos comenzó cuando se fue aproximando el mes de julio, ya en la reforma fiscal se había estipulado que el uso de la facturación 4.0 sería obligatoria a partir del primer día de julio de 2022; pero debido a la fuerte presión de los patrones y las empresas hacia los empleados para que estos entregaran su constancia, las filas por la demanda del documento se hicieron cada vez más largas en las oficinas del SAT. De acuerdo con el Informe Tributario y de Gestión de la Secretaría de Hacienda y Crédito (SHCP), al inicio de este año, 78% de contribuyentes se decían asalariados.

Respecto a la pregunta de cómo se puede obtener la constancia de situación fiscal, esta se puede obtener de tres formas:

1. Los contribuyentes deben ingresar al portal del SAT para generar la constancia de situación fiscal y realizar lo siguiente:

- Selecciona el botón "ejecutar en línea".
 - Elige el medio de autenticación. Deberás tener a la mano tu RFC, contraseña de ingreso al portal del SAT y e.firma.
 - Registra los datos de autenticación.
 - Da clic en el botón "Generar Constancia".
 - Descarga el documento en formato PDF.
2. SAT ID. La constancia de situación fiscal se podía descargar mediante la plataforma SAT ID. Pero la autoridad fiscal recientemente inhabilitó dicha opción, la autoridad aclaró que esto se debe a que "durante el mes de abril se canalizarán los esfuerzos para la generación o renovación de la Contraseña y con ella, las personas físicas puedan presentar su Declaración Anual y, a su vez, recibir su devolución con saldo a favor en caso de que así sea".
 3. De forma presencial. Esta opción fue a la que más se recurrió pues la mayoría de los mexicanos asalariados no cuentan con e.firma y contraseña, y para generarla tendría que sacar una cita previa en el SAT.

En *El Financiero*, Felipe Gazcón, en su publicación "¿Para qué sirve la constancia de situación fiscal?" entrevista a Miguel Ángel Tavares, socio de impuestos y servicios legales de Business Tax Consulting, y menciona lo siguiente respecto a las empresas y los patrones: "en casos graves, por poner datos erróneos en las facturas fiscales la multa puede ir de 17 mil hasta 97 mil pesos". Ramiro Ávalos, Vicepresidente de Fiscal del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), en una entrevista que le hizo el periódico español *El País* menciona que el castigo para las empresas por no utilizar este nuevo modo de facturar impactaría a los empresarios monetariamente. Ávalos menciona que los pagos a la nómina de los trabajadores representan entre 30 y 35% de operación de una empresa, y de acuerdo con datos del IMPC, esto implicaría pérdidas para la contabilidad de los empleadores.

El País, ante este fenómeno masivo en donde las personas hacían largas filas para esperar obtener el documento fiscal que les solicitaban en su centro de trabajo, habló sobre la incertidumbre y miedo que los patrones causaban a sus trabajadores:

Una de las grandes dudas, entre los 47 millones de personas asalariadas en México, son las consecuencias que les pueda traer el no entregar este documento a sus empleadores. Lo cierto es que ningún patrón puede dejar de pagar su salario, así como no puede ser despedido por no entregar esta constancia.

Efectivamente, varias personas bajo el régimen de sueldos y salarios fueron amenazadas de perder su trabajo o incluso el derecho a su remuneración si no entregaban su constancia de situación fiscal en el plazo que se les solicitó. La autoridad habló al respecto y comentó que no es posible juntar las obligaciones fiscales con las laborales; *El Universal* nos recuerda que en los artículos 106 y 110 de la LFT se determina que "la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en casos y con los requisitos establecidos en esta ley", como el pago de deudas contraídas con el patrón, abonos al Infonavit, pensiones alimentarias y cuotas sindicales. En caso de un incumplimiento a dichas normas, que derive en la retención de la quincena a los trabajadores, que no entreguen su constancia de situación fiscal, se podrán aplicar las multas previstas en el artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y por violar esta normatividad las multas que se aplicarían serían de 4 mil 811 pesos a 481 mil 100 pesos.

Raquel Buenrostro Sánchez, jefa del SAT, afirmó que muchos patrones comenzaron a condicionar el pago y aclaró que ningún empleador puede condicionar el pago de un trabajo devengado por un trámite administrativo.

Cuando la autoridad se comenzó a dar cuenta de que esta situación se volvía cada vez más complicada y junto con las peticiones de diversos organismos para pedir una prórroga, Buenrostro Sánchez informó que se extendía una prórroga hasta el primero de enero de 2023 para la aplicación total de la facturación 4.0 y, por lo tanto, desde ahora los trabajadores tienen más tiempo para brindar la información necesaria a sus empleadores.

Respecto a los organismos que abogaron por esta prórroga se encuentran:

- La Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (Prodecon), que solicitó medio año.
- La Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex).
- Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP).

En una noticia de Darinka Rodríguez del 28 de junio de 2022 para el periódico *El Financiero* nos informa que, hasta el primer trimestre de 2022, de los 2.299 millones de facturas electrónicas, únicamente 0.28% se han emitido en el nuevo sistema, de acuerdo con datos del SAT. [☞](#)

Fuentes consultadas

Torres, Y. (2022, 29 mayo). "Constancia de situación fiscal. ¿Ya la tienes?" *El Economista*. Recuperado 12 de julio de 2022, de <https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/Constancia-de-situacion-fiscal-Ya-la-tienes-20220529-0046.html>

El Contribuyente (2022, 30 de abril). "El SAT inhabilita descarga de Constancia de Situación Fiscal en SAT ID". Recuperado 12 de julio de 2022, de <https://www.elcontribuyente.mx/2022/03/el-sat-inhabilita-descarga-de-constancia-de-situacion-fiscal-en-sat-id/>

El Universal (2022, 8 julio). "SAT: ¿Dónde denunciar si te retienen el sueldo por falta de la Constancia de Situación Fiscal?" Recuperado 11 de julio de 2022, de <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/sat-donde-denunciar-si-te-retienen-el-sueldo-por-falta-de-la-constancia-de-situacion-fiscal>

Rodríguez, D. (2022, 1 junio). "El SAT responde sobre la Constancia de situación fiscal: No se está considerando dar una prórroga". *El País México*. Recuperado 11 de julio de 2022, de <https://elpais.com/mexico/2022-05-31/el-sat-responde-sobre-la-constancia-de-situacion-fiscal-no-se-esta-considerando-dar-una-prorroga.html>

El Universal (2022, julio 8). "SAT: ¿Dónde denunciar si te retienen el sueldo por falta de la Constancia de Situación Fiscal?" Recuperado 11 de julio de 2022, de <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/sat-donde-denunciar-si-te-retienen-el-sueldo-por-falta-de-la-constancia-de-situacion-fiscal>

Gazcón, F. (2022, 26 mayo). "¿Para qué sirve la constancia de situación fiscal?" *El Financiero*. Recuperado 11 de julio de 2022, de <https://www.efinanciero.com.mx/mis-finanzas/2022/05/26/para-que-sirve-la-constancia-de-situacion-fiscal/>

Gordillo, A. (2022, 18 abril). "¿Por qué los patrones están solicitando la constancia de situación fiscal a sus trabajadores?" *El Contribuyente*. Recuperado 11 de julio de 2022, de <https://www.elcontribuyente.mx/2022/04/por-que-los-patrones-estan-solicitando-la-constancia-de-situacion-fiscal-a-sus-trabajadores/>

Flores, L. (2022, 11 julio). "Empresas no están pidiendo la Constancia Fiscal, responden contadores al SAT". *El Universal*. Recuperado 11 de julio de 2022, de <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/empresas-no-estan-pidiendo-la-constancia-fiscal-responden-contadores-al-sat>

Nolasco, S. (2022, 9 junio). "¿Se acabó la 4T?" *El Economista*. Recuperado 11 de julio de 2022, de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/El-SAT-da-prorroga-para-la-factura-4.0-entrara-en-vigor-en-enero-de-2023-20220608-0056.html>



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos



Con la presencia de:



Dra. Laura
Grajeda Trejo



PCFI y Lic. Héctor
Amaya Estrella



C.P.C. José
Besil Bardawil



Mtro. Ricardo
González Escobar



Dra. Carmen Karina
Tapia Iturriaga



Dr. Salvador
Leños Flores



C.P.C. Juan Manuel
Puebla Domínguez



Mtro. Juan Carlos
Rentería Ramírez

Jueves 20 octubre

Salones Olmeca 3-4 WTC-CMDX

Horario	Tema	Expositores
06:30-07:30 h	Carrera atlética (Con costo adicional \$300 más IVA)	
15:00-16:00 h	Registro de participantes y visita a la expo	
16:01-16:04 h	Mensaje de Bienvenida	Mtro. y C.P.C. Juan Carlos Bojorges Pérez, Presidente del Comité Organizador
16:05-16:06 h	Mensaje Institucional	Dra. Laura Grajeda Trejo, Presidenta del CEN 2021-2023 del IMCP
16:07-16:10 h	Apertura de trabajos	PCFI y Lic. Héctor Amaya Estrella, Vicepresidente General del IMCP
16:11 - 17:16 h	Beneficios y ventajas de ser un profesional colegiado	C.P.C. José Besil Bardawil, Expresidente del IMCP 2017-2018
17:17 - 18:10 h	NIF, bases de la información financiera	Dra. Carmen Karina Tapia Iturriaga, Conferencista y Autora
18:11 - 18:35 h	Receso. Visita a la expo	
18:36 - 18:50 h	Video Jóvenes del Comité Universitario del IMCP	
18:51 - 19:45 h	Ética en la vida profesional	Dr. Salvador Leños Flores, Rector del Instituto de Especialización para Ejecutivos
19:46 - 20:00 h	Dinámica de cierre y despedida	
20:30 h	Evento Social	

*Programa sujeto a cambios sin previo aviso

Registro



Al finalizar, recibirás una confirmación de tu inscripción
Cuota \$1,000.00 más IVA

Viernes 21 de octubre

Horario	Tema	Expositores	Lugar
7:00 - 7:30 h	WTC CDMX		
7:31 - 8:30 h	Traslado al Colegio de Contadores Públicos de México, A.C.		
8:31 - 9:00 h	Mensaje de Bienvenida	C.P.C. Juan Manuel Puebla Domínguez, Presidente del CCP de México	Colegio de Contadores Públicos de México
9:01 - 10:30 h	Innovación y Liderazgo	Mtro. Ricardo González Escobar, Conferencista, Neuro Coach y Entrenador en Inteligencia Emocional	Colegio de Contadores Públicos de México
10:31 - 11:20 h	Recorrido por las instalaciones del Colegio y del IMCP		
11:21 - 12:50 h	Happiness y proyecto de vida	Mtro. Juan Carlos Rentería Ramírez, fundador de A Tempo Soluciones	
12:51 - 13:00 h	Dinámica de cierre y despedida		
13:01 - 14:00 h	Traslado al WTC		
14:01 - 14:30 h	Participación en la Asamblea de Asociados del IMCP		
14:31 h	Clausura		

*Programa sujeto a cambios sin previo aviso

Contacto:

Jeni Blancas: jblancas@imcp.org.mx

Tel. 55 5267 6456

Dejar de ser un negocio en marcha

¿Es un problema de valuación o revelación?

L.C.P. FRANCISCO JAVIER MONTES DE OCA ORTIZ
 Integrante de la Comisión de Normas de Información Financiera (CONIF)
 Asesor independiente
 fjmontesdeoca@prodigy.net.mx



La preparación de una norma, que abordará directamente la problemática de un negocio que ha dejado de estar en marcha, se ha considerado para tratarse en un futuro, y por su importancia relativa se consideran suficientes los contenidos incorporados en el marco conceptual y la normatividad vigente, tanto en valuación como revelación.

En este sentido, mostramos selectivamente en la normatividad vigente para 2023, pero con posibilidad de aplicación anticipada, es decir, a partir de este año, el correspondiente tratamiento a nuestro tema. Con base en su definición lo abordaremos, así como lo que otras normas relativas hacen referencia específica:

Norma de Información Financiera A-1

Marco Conceptual de las Normas de Información Financiera

20 Postulados básicos

24 Negocio en marcha

24.1 La entidad económica se presume en existencia permanente, dentro de un horizonte

de tiempo ilimitado, salvo prueba en contrario, por lo que las cifras en el sistema de información contable representan valores sistemáticamente obtenidos, con base en las NIF. En tanto prevalezcan dichas condiciones, no deben determinarse valores estimados provenientes de la disposición o liquidación del conjunto de los activos netos de la entidad.

24.2 Una entidad debe preparar estados financieros sobre la base del negocio en marcha a menos que la administración tenga la intención de liquidar la entidad o de cesar sus actividades, o no tenga una alternativa realista para continuar con sus actividades.

24.3 Se asume que la marcha de la actividad de la entidad económica continuará previsiblemente en el futuro. Al evaluar si la presunción de negocio en marcha resulta apropiada, la administración de la entidad debe tomar en cuenta toda la información que esté disponible para el futuro, la cual deberá cubrir al menos, pero no limitarse a, los doce meses siguientes a la fecha de los estados financieros. El grado de detalle de las consideraciones dependerá de

los hechos que se presenten en cada caso. Cuando una entidad tenga un historial de rentabilidad, así como posibilidad de acceso a fuentes de recursos financieros, puede concluirse que la base de negocio en marcha es adecuada, sin hacer un análisis adicional. En otros casos, puede ser necesario que la administración considere, para satisfacerse de que esa base es adecuada, una amplia gama de factores relacionados con la rentabilidad actual y esperada, la programación de pagos de deuda y las fuentes potenciales de recursos para reemplazar a las actuales fuentes de financiamiento.

24.4 En una situación típica, la ausencia de mención expresa de negocio en marcha en la información financiera, implica que se asume la continuidad de la entidad. Cuando ello no sea así, es decir, en situaciones atípicas en las que deba considerarse un horizonte temporal limitado (por ejemplo, a causa de la disolución, suspensión de actividades, quiebra o liquidación), dicha información debe sujetarse a los criterios establecidos por las NIF que en caso dado le sean aplicables.

La normatividad está enfocada en la recuperación (activo) o desembolso de los recursos (pasivo), dado su tratamiento contable y su reconocimiento y valuación posterior. Esta comparación nos muestra el Valor Neto de los Activos.

Se informa a los usuarios por medio de los estados financieros básicos, sus notas y revelaciones relevantes de la marcha del negocio, sus resultados financieros y patrimoniales (ingresos, costo y gastos, flujos, aportaciones/retiros de capital), y se pueden hacer evaluaciones objetivas con las cifras reflejadas y en el tiempo.

También agregamos la consistencia como postulado y parte esencial de la información financiera, los estados financieros básicos y su comparabilidad reflejan sus efectos en forma prospectiva o retrospectiva según su importancia.

Toda nuestra normatividad se enfoca en los aspectos esenciales en la vida de los negocios y hoy tenemos para estos efectos en forma conjunta e integral:

- Serie NIF A. *Marco Conceptual*.
- Serie NIF B. *Normas aplicables a los estados financieros en su conjunto*.
- Serie NIF C. *Normas aplicables a conceptos específicos de los estados financieros*.

- Serie NIF D. *Normas aplicables a problemas de determinación de resultados*.
- Serie NIF E. *Normas aplicables a las actividades especializadas de distintos sectores*.

Boletines, NIF y ONIF

Los Boletines, NIF y ONIF son una normatividad que cubre a las necesidades de los usuarios de la información financiera, que consideran todos los horizontes de la actividad económica de los negocios y todos sus aspectos, siempre en una dinámica hacia adelante, y cuando sucede lo inevitable de dejar de ser un negocio en marcha, aclara que ya no le es aplicable este acervo completo y serán normas particulares para valuación, estimación o ajuste y revelación. Y así comenzamos: en la siguiente parte del marco conceptual, encontramos finalmente el cierre de los preceptos mismos en la norma específica para cuando se rompe el esquema del negocio en marcha, como sigue:

70 Valuación

72 Factores a considerar al seleccionar una base de valuación

Factores específicos en la valuación posterior

72.36 Cuando no se cumpla con el postulado básico de negocio en marcha, al encontrarse la entidad sin la presunción de existencia permanente, la valuación posterior debe considerar valores estimados de realización o de cumplimiento, ya sea en la totalidad de activos netos o en una porción de los mismos, según sea el caso. Dichos valores estimados se derivan de la eventual disposición de activos o del cumplimiento con la obligación; en tales casos, deben considerarse netos de los costos de disposición o liquidación.

Si nos encontramos en una situación difícil económicamente, de incertidumbre sobre el futuro y flujos estimados o requeridos, y dejar de estar en operación, debemos considerar el paso de estimación y ajuste de valores:

73 Valuación del capital contable

73.2 Puesto que los estados financieros con propósito general no están diseñados para mostrar el valor económico de una entidad, el importe del capital contable no será igual, generalmente, a:

- a) el valor de mercado de los derechos sobre el capital contable de la entidad;
- b) el importe que podría obtenerse por la venta de la entidad como un todo, considerando que es un negocio en marcha; o

- c) el importe que podría obtenerse por la venta de todos los activos de la entidad y la liquidación de todos sus pasivos.

Secuencialmente, el marco conceptual trata capítulos relativos a la presentación y revelación de la información financiera, donde solo seleccionamos los aspectos aplicables al negocio que deja de estar en marcha, como sigue:

80 Presentación y revelación

84 Revelación

84.3 Supuestos e incertidumbres en las estimaciones

84.3.8 Cuando al hacer su evaluación la administración determina que existe incertidumbre importante relativa a eventos o condiciones que pueden dar lugar a dudas significativas sobre la capacidad de la entidad para continuar como un negocio en marcha, tales como insuficiencia en el capital contable y/o en el capital de trabajo, pérdidas de operación recurrentes, flujos de efectivo de operación negativos, incumplimientos con términos de contratos de préstamo, etc.; esas incertidumbres y los planes de acción con los que la entidad espera superarlas, deben revelarse. Si los estados financieros no se preparan sobre la base del negocio en marcha, este hecho debe revelarse; asimismo, debe revelarse la base sobre la que se prepararon los estados financieros y las razones por las cuales la entidad no se considera como un negocio en marcha.

Para entrar en el tema que nos ocupa, hablaré sobre las empresas que han dejado de operar y presentaré un resumen objetivo de sus principales implicaciones, ordenadas en forma decreciente:

- La deficiente administración o la colusión para llegar a una precaria situación financiera que lleva a la empresa al no retorno, en ocasiones aduciendo que la normatividad contable permitió el reconocimiento de tales actuaciones en el reconocimiento de los ingresos o costos y gastos, pero normalmente es por la inducción de las administraciones a malversaciones y al logro de valores que no correspondieron a la realidad económica de los negocios o a la incapacidad misma de dirección o estrategia competitiva. Lo hemos visto en el sector inmobiliario, financiero o de energía, por citar algunos ejemplos conocidos.
- La incorporación de nuevas tecnologías y reducción de costos que implican, en el peor de los casos, la sustitución del producto e integraciones

de la competencia, ello genera mi desplazamiento del mercado y queda a la deriva la recuperación de los activos netos disponibles, al no continuar con el negocio principal.

Ejemplo: la sustitución de automóviles de combustión interna por los eléctricos; aun cuando se ve que la industria automotriz en su conjunto va hacia el mismo camino (una importante empresa ya anunció que en siete años todos serán eléctricos), probablemente alguna que otra no lo logrará; el cuestionamiento, en su caso, desaparece, se fusiona o la adquieren.

- Disposiciones legales, fiscales y/o gubernamentales, que modifican las condiciones del mercado, sus implicaciones en los costos o contenidos del producto o servicio mismo, inclusive obligan al cierre de operaciones por cuestiones ambientales, de concesión, controversias fiscales o legales por modificación de lo permitido y económicamente viable e inicialmente concebido, vemos el caso de empresas mineras, telecomunicaciones o de energía por mencionar algunas, o simplemente la adjudicación de mercados, productos o servicios por cuestiones nacionales.
- Disrupción en los mercados por fusiones, adquisiciones o logro del liderazgo en el mercado por inversiones realizadas para tal propósito, el pez grande se come al chico, esto claramente se relaciona con las planeaciones estratégicas de los negocios en cuestión, y si no tengo los valores económicos o de producto suficientes para enfrentar los retos actuales o nuevos del mercado, hacen que mi negocio sea desplazado o desaparezca, o que tenga que vender en condiciones inapropiadas.

Los temas de planeaciones estratégicas son lo más complicado de cuestionar, porque en ello va todo el conocimiento y fortalezas de los negocios. Cuando hablamos del valor razonable en los activos y pasivos de las empresas como el reconocimiento tácito del valor de realización o liquidación de estos, buscamos que contenga todos los elementos hasta de valor presente o deterioro futuro de los mismos, y pensamos que ese valor reflejado en estados financieros para la toma de decisiones aumenta su utilidad a inversionistas de las empresas públicas que no tienen el acceso a la información interna o relevante de sus administraciones. Por ello, a veces observamos en la normatividad los requisitos de revelación como parte sustancial para cubrir esta disparidad o igualar las condiciones.

Recientemente, una de las empresas líderes de productos de belleza se declaró en quiebra y recurrió a

las disposiciones legales del Capítulo XI en EE.UU.; sus motivos y las razones analizadas incluyen la pandemia; señalan el estrangulamiento de las cadenas mundiales de suministro de materias primas, distribución, logística y la falta de pago a sus principales proveedores (causa relevante); el rompimiento de su cadena productiva (círculo virtuoso o generación de flujos), el incumplimiento de sus compromisos para la producción y entrega de productos, así como otros segmentos industrias o empresas en condiciones similares, por ejemplo, el caso de las empresas de aviación en México.

Si no se logra la reestructura o financiamiento y suministros, ¿cuál será el resultado en este caso y cómo reflejar un estado financiero que refleje esta problemática? Ya antes habíamos visto el salvamento que se hizo de la industria automotriz y la más importante aseguradora del mercado, donde recibieron apoyos crediticios del gobierno para superar la crisis de negocio que tenían, y lo lograron a nivel industria y servicio, y también a su producto competitivo.

He visto cómo se desmenuza el análisis de los negocios para determinar el valor razonable de la transacción final, mercados, distribución tecnología, flujos del efectivo, administraciones, plataformas, producto, convenios, concesiones, etc., y el caso de compras hostiles, fusiones y adquisiciones para el logro global; en todo ello el crédito mercantil implícito.

Finalmente, al valor de compra acordado, comparado con el valor razonable de los activos y pasivos (Valor Neto de los Activos), que se representa como el crédito mercantil, analizamos si van directamente en los resultados del periodo o a segmentos patrimoniales (estaba en cuestionamiento su amortización, aunque parece que ya no), ¿qué pasaría con una compra en situación de salvamento o liquidación y su tratamiento?

Cuando se rompe este esquema de negocio en marcha, generación de activos y rentabilidad del negocio y sus flujos de efectivo, y aseguramiento del crecimiento y sostenibilidad, podemos agregar responsabilidad social y cadenas indispensables del mercado; sin embargo, cuando se pierde la capacidad económica y financieramente se requieren recursos mayores que los recursos esperados, no hay decisión más difícil para seguir o determinar cerrar, para no estar echando dinero bueno al malo.

Vemos en ciernes una desaceleración económica no vista en muchos años, inflación creciente y sostenible en el corto y mediano plazo, y venimos de una disrupción económica por cuestiones sanitarias, ¿cuál es el efecto que ya provoca o provocó para el cierre de muchos negocios de empresas públicas o no?

Se plantea complicadísimo que cada norma o boletín tuviera un apartado de valor de liquidación adicional, o crear una normatividad integral de estados y para una sustancia de negocio que se ha perdido, la volatilidad de los mercados y del propio negocio lo hacen probablemente inútil.

De otras normas que tendrían "el qué hacer específico" de negocios que ya no están en marcha, como lo propone el Marco Conceptual y su tratamiento en forma particular, solo vemos la **Norma de Información Financiera C-15, Deterioro en el valor de los activos de larga duración**, que es la más cercana a tratamiento del valor de liquidación, sin embargo, se circunscribe a la unidad generadora de efectivo (UGE), no a un negocio integral; o la **Norma de Información Financiera B-13, Hechos posteriores a la fecha de los estados financieros**, empero, en normas generales y de revelación señala lo descrito en el marco conceptual ya comentado, sin ningún otro lineamiento a seguir.

Difícilmente las causales de administración inapropiada y las causales de disolución se podrán expresar en una revelación, que no sea de quién tomó el control o espera la liquidación de su inversión, pero cuál es su compromiso o disposición para validar cualquier información financiera, que no sea su propia recuperación o hasta donde alcance, en la mayoría de los casos, el daño institucional cierra posibilidad a futuro o de control.

Para los casos de mercado, producto u operación que hacen inviable la continuidad, cuáles serían las revelaciones mínimas de sus alternativas; reestructura, disposición de activos, alineamiento del negocio, cierre y liquidación. Recuerdo una empresa que, con la apertura comercial, la producción y venta de materias primas para la industria farmacéutica, la deja fuera del mercado. Integralmente se vendió, el adquirente la utilizó para la industria química, aprovechando todas las instalaciones y procesos operativos, y solo se discutía el crédito mercantil a pagar.

El problema real de la normatividad es cómo lograr el valor de disposición individual de activos o integral del negocio, cuando también, finalmente, será parte del proceso de la negociación misma, y el de liquidación decretada por alguna autoridad legal o comercial, y que puede desvirtuar los valores netos asociados.

La parte financiera inviable de los accionistas actuales de la entidad económica y la insuficiencia de sus recursos para hacer frente al nuevo mercado o producto habría que ponderar si es cuestión de disposición, integración o cambio; cuántas empresas se adquieren para lograr su salvamento financiero y luego venderlas.

Lo apropiado sería normar en forma esquemática los requisitos mínimos de la valuación o revelación, de los pasos que se siguen o están en proceso de negociación, el ABC mínimo, y cómo se prepararían tales estados financieros y sus contenidos, no solamente explicarlos en su determinación, sino los pasos que se siguieron, y de las alternativas posibles, las que resultan sustancialmente más viables.

Ningún valor adicional distinto al de liquidación u otro tiene un sentido estricto, si los valores razonables asignados en el negocio en marcha, se dificulta su determinación y se tiene el valor continuo, futuro, comparable y normatividad integral, cómo lograrlo para un panorama incierto de negocio que ya no está en marcha, y menos una comparabilidad, cuáles son entonces los valores razonables de liquidación, y quién tomaría esta asignatura, quien vende o compra, quien tomó la administración, el control o está en el proceso de entregarla.

Se entiende que no es una constante en las empresas públicas su desaparición en cantidades relevantes, pero cómo manejar los casos de cierre inminente de las empresas que dejan de estar en marcha, que normativamente me permita inferir la razón y condiciones objetivas para preparar la información relativa y los contenidos de la misma, sea mediante la liquidación de los activos y pasivos, sustitución de producto, venta del control de la sociedad y todo lo ya comentado anteriormente, en la vertiente de los negocios actuales.

Aunque se menciona en la exposición de motivos, de no proceder a una normatividad específica por el momento, nos preguntamos si el marco conceptual y todos estos parámetros de valuación y revelación, y las mencionadas normas particulares por incluirse, de tan complejo e intrincado tema, son suficientes para asegurar su correcto resultado. De ahí que en el análisis sustancial de este artículo y su título "Dejar de ser un negocio en marcha. ¿Es un problema de valuación o revelación?", cada uno tendrá sus conclusiones. [CP](#)

Fuente consultada

Norma de Información Financiera A-1, *Marco conceptual de las Normas de Información Financiera*. En Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (2022). *Normas de Información Financiera*. México: IMCP.

Jornada Fiscal Regional



Instituto Mexicano de Contadores Públicos
Baja California

Enfrentando los Desafíos Fiscales

22 y 23 de Septiembre, 2022 | 9:00am - 2:00pm (Horario Tijuana)

E
X
P
O
S
I
C
I
O
N
E
S

Reforma Fiscal en México y E.U.A. 2023

Impacto de las Modificaciones al CFF 2022

Personas Físicas Ágapes y Cierre Fiscal 2023

Termómetro Tributario en México



COSTOS

SOCIOS: \$4,000 m.n.
NO SOCIOS: \$5,000 m.n.
Mtros.-Estud.: \$1,800 m.n.

*Los precios ya Incluyen IVA
*Maestros de tiempo completo y Estudiantes de Licenciatura

FORMAS DE PAGO

DEPÓSITO: Santander
CUENTA: 92000059770

TRANSFERENCIA BANCARIA
CLABE: 01 4028920000597700

CHEQUE A NOMBRE
COLEGIO DE CONTADORES
PÚBLICOS DE B.C., A.C.



EVENTO PRESENCIAL
Instalaciones del
Colegio de Contadores
Públicos de Baja California



(664) 682 95 16 y 17
(664) 683 60 14

@secretaria@imcpbc.org

f /ColegioContadoresBC



www.imcpbc.org

Salvador Novo No. 1051, Zona Urbana Río Tijuana Tijuana, Baja California

Las NIF y su uso dentro del sistema jurídico mexicano

Dra. y C.P.C. Carmen Karina Tapia Iturriaga
Catedrática de la UNAM, consultor e investigador independiente
karina.tapia@comunidad.unam.mx

De acuerdo con el Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera (CINIF), las Normas de Información Financiera (NIF) son un conjunto de declaraciones normativas que describen cómo se presenta la información en los estados financieros por periodos de tiempo. Como vemos hoy, las NIF han adquirido un nuevo valor en el entorno regulatorio, por lo cual creemos que en el ámbito de nuestra competencia debemos estar sumamente atentos en la invocación de esta normativa, en controversias legales-contables-financieras.

Actualmente, las NIF, poco a poco, van cobrando relevancia al momento de tratar casos judiciales, ya que se utilizan como una herramienta útil para abordar no solo cuestiones jurídicas, sino también financieras y contables de este tipo, y también en el análisis y solución de problemas relativos en donde debe prevalecer la sustancia económica sobre la forma.

Vemos cómo hoy las autoridades fiscales utilizan las NIF para respaldar sus decisiones, porque son estándares que, si bien no son jurídicamente vinculantes, establecen criterios normativos técnicos que permiten realizar un análisis con coherencia, comparación, verificación y consistencia.

Adicionalmente, la autoridad añade a su razonamiento el hecho de que el Código Fiscal de la Federación (CFF) señala la obligación de llevar contabilidad y finalmente esa contabilidad debe aplicar, preferentemente, las NIF o al marco conceptual que utilice el

contribuyente, como se señala en la regla 2.8.1.5 de la Resolución Miscelánea Fiscal 2022.

A lo largo de los años, las autoridades fiscales han prestado mucha atención a la importancia de las transacciones bajo control fiscal, en especial si realmente estas cumplen con la denominada "razón de negocios".

Si bien no se cuenta con una definición explícita del término de razón de negocios, de manera práctica se puede decir que está en función del propósito para el cual fue creada la entidad; lo que nos lleva a que todo costo-gasto realizado por la entidad, debe ser necesario e indispensable para la consecución del ingreso del contribuyente, y todo aquello que simule o artifice operaciones realizadas sin razones económicas, se podrán considerar como actos artificiosos o impropios.

En mayo de 2019, la Primera Sección de la Sala Superior del Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA), determinó que la ausencia de razón de negocios **sí puede ser un argumento de la autoridad para determinar la inexistencia de una operación**, siempre y cuando no sea el único elemento considerado para arribar a tal conclusión.

Haciendo un análisis del porqué esta situación, se puede señalar que la autoridad, a fin de corroborar el correcto pago de los impuestos a los que está obligado el contribuyente, requiere restablecer la verdadera naturaleza de la operación y verificar si en el fondo

no se encuentra escondida una operación simulada que genere un deterioro en la recaudación.

Con base en lo anterior, ¿cómo podemos interrelacionar a las NIF con nuestro sistema jurídico mexicano en busca de que los registros contables cumplan la materialidad requerida y, a su vez, sean pruebas fehacientes de nuestras operaciones realizadas ante las facultades de comprobación de las autoridades?

Si hacemos remembranza en nuestras disposiciones fiscales, el efecto de materialidad en las operaciones no existía en nuestra legislación fiscal, solo se manifestaba en criterios emitidos por los tribunales y por la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (PRODECOM), con la Reforma Fiscal 2020 el término materialización se pronuncia por primera vez en el CFF.

Dentro del sistema jurídico mexicano, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31, fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se encuentra dispuesta la obligación de los mexicanos de contribuir para los gastos públicos, la Federación, los estados, la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes. Derivado de esta obligación constitucional, se desarrolla —entre otras políticas— en lo que interesa, la política fiscal que rige a toda la nación en lo interno, así como en el ámbito internacional, destacando como una de las obligaciones de hacer para los sujetos pasivos de la relación jurídico-tributaria (aunque es sabido que no es para todos) llevar contabilidad, de acuerdo con el artículo 28 del CFF.

De la investigación sobre el tema que nos ocupa, se encontró que ya han sido publicadas diversas tesis en el *Semanario Judicial de la Federación*; es de alta importancia indicar que ha sido tema de litis constitucional en los Tribunales Colegiados de Circuito, la aplicación de las NIF, desde el año 2004 a la fecha, solo en cantidad de 12 asuntos, dos Revisiones Fiscales y 10 Amparos Directos Administrativos, en donde han sido utilizadas para emitir una resolución con apoyo de las NIF.

De esta manera se corrobora la importancia desde un inicio en la elaboración de la contabilidad y de los estados financieros, la aplicación inexcusable de las NIF, a fin de que sean susceptibles de que en el momento procesal oportuno, ya en sede administrativa o en jurisdiccional fiscal, se les otorgue el valor probatorio pleno, a fin de tener acreditado el cumplimiento de las obligaciones fiscales, lo primero como prevención y preparación de un eventual litigio, y lo segundo a fin de tener comprobado el actuar fiscal y financiero del sujeto pasivo de la relación jurídica tributaria.

A partir de julio de 2017, cuando inicia operaciones la Sala Regional Especializada en Materia del JREF del TFJA, órgano jurisdiccional al que le compete resolver aquellas cuestiones sometidas a su jurisdicción relativas a ventilar el fondo sobre la forma, tales como la sustancia económica (NIF A-2, *Postulados*, párrafo 8), razón de negocios (artículo 5-A del CFF) y materialidad de las operaciones (artículo 69-B del CFF) es que surge una resolución definitiva (sentencia ROA) emanada del juicio fiscal del índice EXPEDIENTE: 1/17-ERF-01-17 actuando como magistrado instructor el Licenciado Juan Carlos Roa Jacobo, pionero en la resolución de juicios de esta índole, para dictar una sentencia que recoge algunos criterios que pueden dar sustento y aplicabilidad a las NIF en controversias de naturaleza fiscal.

De la sentencia referida es notable destacar la parte relativa al análisis que realiza el órgano jurisdiccional de primar a la sustancia económica por encima de la forma legal que tengan las operaciones del contribuyente, en un postulado básico que se contiene en la NIA-2; por ello, se sostiene que las NIF son normas técnicas que pueden dar soporte para una correcta defensa fiscal de los derechos del contribuyente.

Conclusión

El realce de conocer y estudiar la normativa de las NIF es de alta importancia debido a la proximidad de relación entre lo contable y lo fiscal, dando como resultado que el contribuyente cuente con la certeza de que sus registros contables son, en esencia, la base para la determinación de sus impuestos.

Si desean conocer más sobre el tema los invito a consultar la obra *NIF con efectos fiscales. Aplicación práctica*, editada por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., de venta en librerías del IMCP y en tienda en línea: <https://tienda.imcp.org.mx/>



Integridad Corporativa 500 2021

Lavado de dinero, soborno, conflicto de intereses y fraude

C.P.C. GENARO ELISEO GÓMEZ MUÑOZ
Integrante de la Comisión Nacional de Prevención de Lavado de Dinero y Anticorrupción
genaro33@gmail.com

A finales del año pasado se publicó por quinto año consecutivo el Índice de Integridad Corporativa 500. El objetivo es hacer del esfuerzo **anticorrupción** en el país una agenda más integral, que incluyera a todos los sectores de la sociedad.

El papel y el involucramiento del sector privado es indispensable. Las empresas desempeñan un rol esencial en el esfuerzo anticorrupción. En la mayoría de las ocasiones, detrás de cada escándalo de corrupción hay una o más empresas que o participaron activamente para que ocurriera o fueron víctimas de algún delito asociado a actos de corrupción. La corrupción se puede configurar por medio de la comisión de uno o varios delitos, tales como el **lavado de dinero**, fraude, soborno, extorsión sexual, triangulación de capitales, entre otros.

Por ello, fortalecer la cultura de integridad en las empresas, tanto a su interior como en sus interacciones con el exterior, resulta primordial. Esta cultura no solo beneficia a las empresas, también contribuye al bienestar público, así como a la mejoría en el ambiente de negocios e inversiones en el país.

Desde 2017 el panorama era poco favorable: al analizar las prácticas de integridad con las que contaban las 500 empresas más importantes de México, la calificación promedio fue de solo 37 de 100 puntos.

Después de cinco años, el promedio ha ascendido a 68 puntos: prácticamente el doble. Además, solo 60% de las empresas contaban con un **código de ética público**; hoy son 80% de ellas, siendo un avance muy positivo

Por medio de una metodología que analiza la publicidad y contenido de las políticas de integridad de las empresas, se ha constatado que el **sector privado ha reforzado** sus normas internas **anticorrupción**. En 2017, apenas 13 de las 500 empresas evaluadas alcanzaron una calificación igual o mayor a 80 puntos; este año son 271 empresas.

Estos avances muestran el esfuerzo que han realizado los equipos de **cumplimiento de las empresas** para adaptarse a las nuevas regulaciones nacionales e internacionales en materia anticorrupción.

Sin embargo, es importante señalar que los elementos evaluados en este índice son los elementos mínimos básicos para una política de integridad que pueda funcionar.

El reto para las empresas sigue siendo su correcta implementación y los mecanismos de cumplimiento internos.

Medidas para tipos específicos de corrupción

La corrupción abarca diferentes tipos específicos de actividades que afectan un bien público o compartido para generar beneficios personales o de grupo extraordinarios, siguiendo la definición establecida por **Transparencia Internacional**. Debido a que estas actividades pueden ser muy diferentes entre sí, la expresión pública por parte de las empresas por un compromiso en contra de la corrupción puede no ser suficiente para evitar estas acciones a su interior. El Índice de Integridad Corporativa 500 **explora** si los documentos públicos de las compañías incluyen cuatro tipos específicos: sobornos, conflictos de intereses, **lavado de dinero** y fraude.

Lavado de dinero

De acuerdo con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), el lavado de dinero es el tratamiento de las ganancias delictivas para ocultar su origen ilegal, con el objetivo de que los fondos o activos obtenidos por medio de actividades ilícitas aparezcan como el fruto de actividades legítimas y circulen sin problemas en el sistema financiero. Un tema a considerar en el análisis de este fenómeno en México es la falta de sanciones a los casos y a las redes de corrupción que han sido descubiertas. De acuerdo con Transparencia Internacional, de 2016 a 2020, ninguno de los casos de corrupción que involucraron a empresas y a funcionarios públicos fue sancionada en México. De hecho, una investigación periodística realizada por Mexicanos Contra la Corrupción y la Impunidad, con cifras oficiales de la Fiscalía General de la República (FGR), señala que la posibilidad de que una persona sea castigada por lavar dinero en México es tan solo de 2%. Esta afirmación puede contrastarse también con los escándalos de corrupción que en los últimos años han afectado al país y se relacionan directamente con el desvío de recursos públicos, el fraude y el lavado de dinero en esquemas de triangulación y empresas fantasmas que involucran tanto al sector público como al privado. Además, México se encuentra en la posición 50 de 110 países del ranking Basel AML Index, siendo la posición 1 la de menor riesgo. Este índice es realizado por el Instituto de Gobernanza de Basilea y mide el riesgo por país de incurrir en actos de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo. Para ayudar a reducir la incidencia de este delito desde el sector privado es fundamental que las empresas refuercen sus controles internos constantemente. De las 500 empresas analizadas en el Índice de Integridad Corporativa 500, en 2021 solo **cinco de cada 10 empresas publican una política específica para prevenir el lavado de dinero**. Esto es

un aumento significativo de nueve puntos porcentuales respecto al año anterior; además, se trata de 30 puntos más respecto a 2017, año en el que comenzó este ejercicio. Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer para prevenir este fenómeno para poco menos de la mitad de las empresas evaluadas.

Soborno

Para 2021, 73.4% de las 500 empresas incluían una prohibición explícita para sus colaboradores de otorgar sobornos o pagos facilitadores. Comparado con el año anterior, 2021 reporta un incremento de más de 10% en las empresas con esta declaración. De 2017 a 2021, las compañías con esta prohibición se incrementaron 56%, de 236 a 367.

Conflicto de intereses

La proporción de empresas que cuentan con una definición de conflicto de intereses ha sido similar cada año a la proporción de empresas que prohíben expresamente los sobornos, no obstante que se trata de acciones muy diferentes. En 2017, 43.6% de las 500 empresas evaluadas publicaron una definición de conflicto de intereses. Para 2021, esta proporción de empresas alcanzó 77.4%. Durante los últimos cinco años, el número de empresas con esta definición se incrementó 78%. No obstante, aún existen más de 100 empresas que no cuentan con un concepto de conflicto de intereses en sus documentos públicos.

Fraude

El fraude es un tipo de delito relacionado con la corrupción que afecta a las empresas directamente. Se entiende por fraude al delito que comete quien, engañando a uno o aprovechándose de algún error en que este se halla, gana de forma ilícita un beneficio u obtiene un lucro indebido (Código Penal Federal, artículo 386). Hoy en día, las empresas se ven altamente expuestas al fraude. Un estudio realizado por la firma Kroll arrojó que “el fraude afecta al 80% de las compañías mexicanas, país que ocupa el segundo lugar de incidencia en Latinoamérica” (Forbes Staff, 2016). Debido a este fenómeno, no solo las empresas mexicanas, sino de todo el mundo, han aumentado las medidas de seguridad que ayudan a prevenir y detectar los fraudes internos y a fortalecer la integridad corporativa. La implementación de políticas para prevenir el fraude interno y hacerlas públicas refleja el compromiso de las empresas para combatir este tipo de delito dentro y fuera de la organización. Cada vez más empresas han hecho públicas sus políticas para la prevención de fraude. De 2020 a 2021, hubo un incremento de casi 22 puntos en el número de empresas que publicaron sus políticas para prevenir el fraude. Es el incremento más significativo que ha habido en los últimos cinco años. En 2021, 60.4% de las empresas publican sus políticas demostrando su compromiso por combatir el fraude y formar parte de la lucha contra la corrupción.

Debemos seguir en la lucha anticorrupción, este informe nos muestra la importancia que el sector empresarial está llevando a cabo, para así contribuir al fortalecimiento de nuestros programas en la lucha contra este fenómeno, prueba de ello es el papel tan importante que juegan los Contadores Públicos, ya lo dice la IFAC con las nueve publicaciones de prevención en lavado de dinero.■

Fuentes consultadas

Forbes Staff (27 de mayo de 2016). Empresas mexicanas, segundo lugar de fraudes en AL. *Forbes*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/empresas-mexicanas-segundo-lugar-de-fraudes-en-al/>

Mexicanos Contra la Corrupción y la Impunidad y Transparencia Mexicana (2021). Índice de Integridad Corporativa 500. México: Mexicanos Contra la Corrupción y la Impunidad/Transparencia Mexicana. Recuperado de <https://contralacorrupcion.mx/wp-content/uploads/2021/12/ic500-2021.pdf>

Cambios en la ley para la solicitud de disminución de pagos provisionales del impuesto sobre la renta

C.P.C. DANIEL SANTIAGO LÓPEZ
Socio de Impuestos de la Firma Salles Sainz Grant Thornton, S.C.
daniel.santiago@mx.gt.com

Si bien es cierto que la pandemia generada por COVID-19, se ha venido superando paulatinamente, existen en el medio empresarial todavía rezagos en su economía provocada por la desafortunada pandemia y la crisis económica que nos ha afectado en los últimos tres años, así como efectos internacionales como lo es la guerra entre Ucrania-Rusia; en fin, diversos factores que algunas empresas se ven en la necesidad de analizar cuidadosamente qué alternativas fiscales se tienen para efectuar una disminución en sus pagos provisionales de impuesto sobre la renta a cuenta del impuesto sobre la renta del ejercicio 2022, y que no será congruente con las estimaciones esperadas en las utilidades de las empresas de este año fiscal 2022.

Por lo anterior, existe en nuestra legislación la posibilidad de solicitar a las autoridades fiscales una disminución en sus pagos provisionales para este 2022, y también como ya es conocido, este procedimiento solo es viable a partir del segundo semestre del año en curso. Siendo entonces que nos encontramos ya en el segundo semestre de 2022, por lo que es posible hoy en día solicitar dicha autorización al Servicio de Administración Tributaria para que nos permita, pero ahora de manera diferente al año pasado, disminuir el coeficiente de utilidad que actualmente se esté aplicando en los pagos provisionales de 2022.

Es decir, hasta el año pasado la autorización consistía en disminuir el monto de los pagos provisionales en el segundo semestre 2021, pero conforme a la reforma al artículo 14, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) en este 2022, más que disminuir un monto en pagos provisionales, ahora es una autorización para disminuir el coeficiente de utilidad, en función del que se estima determinar en este 2022, para aplicarlo en los siguientes pagos provisionales que queden pendientes por llevar a cabo, dependiendo del mes en que se tramite esta autorización, ya sea desde el mes de julio y hasta el mes de diciembre de 2022.

La solicitud de autorización se presenta ante las autoridades correspondientes por medio del formato 34, ahora denominado "*Solicitud de autorización para aplicar un coeficiente de utilidad menor para determinar los pagos provisionales del ISR*". Es importante darle seguimiento ante las autoridades fiscales y estar atentos a una respuesta favorable y oportuna, para llegado el plazo del pago respectivo se tenga ya la autorización a la disminución en el coeficiente y determinar el pago provisional correspondiente con el nuevo coeficiente de utilidad menor autorizado.

Finalmente es importante comentar que no quedó claro en el citado artículo 14, de la LISR, de que en caso de que el coeficiente de utilidad del pago provisional autorizado por las autoridades fiscales sea menor al que le hubiere correspondido de no haber aplicado dicho coeficiente, se cubrirán recargos por estas diferencias, pero valdría la pena precisar que en alguna regla miscelánea se especifique que dicha diferencia se debería comparar contra el coeficiente de utilidad real resultante de 2022 y no con el coeficiente de utilidad del ejercicio inmediato anterior en el que se venían pagando los primeros pagos provisionales 2022. Asimismo, valdría la pena que el formato 34 solicitara la información estimada de 2022 y no el coeficiente de utilidad que se generó en el primer semestre del año, para dar mayor claridad en la solicitud del trámite de cuál coeficiente de utilidad es el que se desea solicitar su autorización, pero por medio de un escrito libre se deberá aclarar y proporcionar toda esta información al respecto. ■

Índice de julio

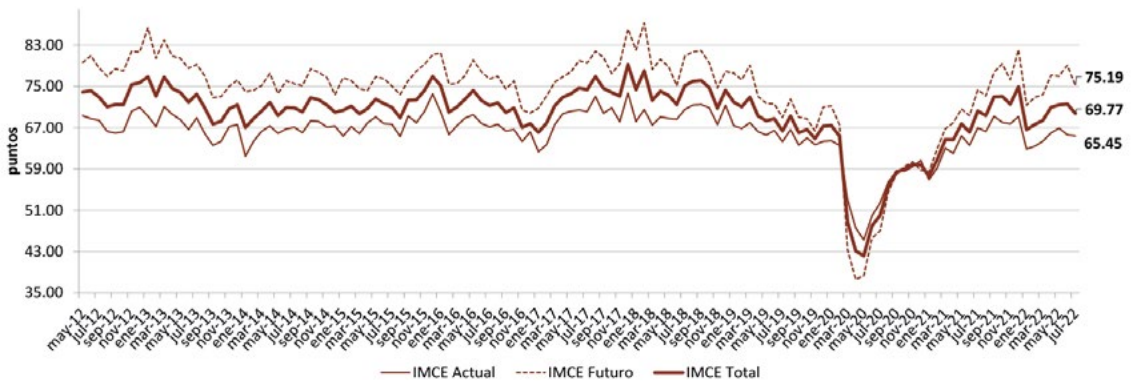
LIC. ERNESTO O'FARRILL SANTOSCOY
 Presidente de Bursamétrica
 Colaboración especial de la Lic. Sofía Santoscoy Pineda

El IMCE tropezó -2.56% durante julio, para situarse en 69.77 puntos, bajando -1.83 unidades en relación con junio. Al interior del Índice, **la situación actual declinó suavemente** -0.26% para registrar un puntaje de 65.45 restando 0.17 unidades respecto al mes anterior. En el mismo sentido, aunque **en considerable proporción, la situación futura**, que representa la confianza en los próximos seis meses, **se hundió a una tasa mensual de -4.95%** para caer de 79.10 puntos en junio a 75.19 puntos.

Comparativo mensual			Comparativo anual				
	Situación actual	Situación dentro de 6 meses	IMCE TOTAL	Situación actual	Situación dentro de 6 meses	IMCE TOTAL	
jun-22	65.62	79.10	71.61	jul-21	67.00	74.35	70.27
jul-22	65.45	75.19	69.77	jul-22	65.45	75.19	69.77
Var.	-0.26%	-4.95%	-2.56%	Var.	-2.32%	1.13%	-0.70%
Var. Pts.	-0.17	-3.91	-1.83	Var. Pts.	-1.56	0.84	-0.49

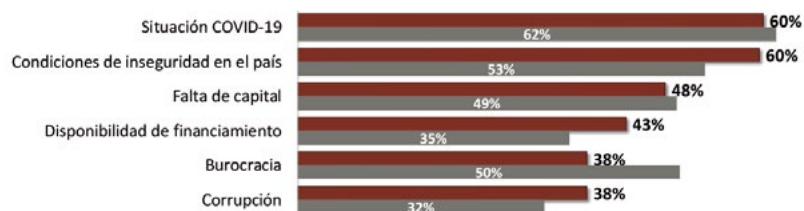
En comparación con julio de 2021, el IMCE bajó por primera vez en los últimos 17 meses, a una tasa anual de -0.70%, a causa de un declive en la situación actual de -2.32%, ya que la situación futura mantuvo mejorías por 1.13%.

Índice Mexicano de Confianza Económica del IMCP y sus componentes



La encuesta mensual indicó que el gremio de los Contadores Públicos considera que tanto **la situación COVID-19 como las condiciones de inseguridad en el país son los principales obstáculos a los que se enfrenta la economía mexicana**. De esta manera colocó en el tercero y cuarto lugar, a la falta de capital y la disponibilidad de financiamiento.■

Principales obstáculos y factores que limitan el crecimiento de las empresas



Disño, metodología y cálculo elaborados por la Comisión de Análisis Económico del IMCP, con datos de la membresía de los Colegios de Contadores Públicos Federados al Instituto, y aportantes externos de información.

Hermanos, socios y aliados

C.P.C. y M.I. JOSÉ MARIO RIZO RIVAS

Socio director de Salles Sainz-Grant Thornton en Guadalajara
mario.rizo@mx.gt.com

*Ayuda a que la barca de tu hermano pase al otro lado, y
verás cómo tú también llegarás a la orilla.*
Proverbio hindú

No hay nadie en quien se pueda confiar más que en los propios hermanos; por otro lado, con nadie nos peleamos de manera tan intensa como con ellos. ¿Es posible trabajar con los hermanos sin morir en el intento?

Una empresa familiar liderada por hermanos tiene sus ventajas, pero también sus retos. Los hermanos pueden ser los mejores aliados o los peores rivales, y la calidad de su relación se debe a factores que se retoman hasta la niñez, donde se pudo haber forjado una gran lealtad o una fuerte rivalidad. Trabajar entre hermanos requiere un nivel especial de madurez, cosa que me recuerda esta curiosa anécdota que leí hace unos días: un viejo labrador, al ver que sus tres hijos estaban cada vez más desunidos, fue al bosque a recoger un montón de ramas, las ató lo más fuerte que pudo y llamó a sus tres hijos para pedir su ayuda. Cuando el hombre se encontró con ellos les pidió que rompieran por la mitad las ramas, ya que él no tenía la fuerza para hacerlo. Los tres lo intentaron y los tres fracasaron. Fue entonces cuando el padre desató las ramas y las dividió entre sus hijos, quienes por fin pudieron romperlas, una por una. “¿Lo ven? Las ramas separadas se rompen con facilidad, pero, juntas son irrompibles, así deben de estar ustedes unidos”, dijo el labrador. Lo cierto es que cuando el fundador ya no está, la empresa no se puede seguir manejando igual.

Es muy importante antes de tomar la decisión para los miembros de la próxima generación conocerse a sí mismos. Conocer sus propios objetivos, talentos y pasiones. Solo tú puedes saber si una carrera en la empresa familiar es adecuada para ti. Aprende sobre el negocio por medio de prácticas profesionales o de tiempo parcial. Examina detenidamente el negocio que vas a tener y las personas con las que vas a trabajar. Si este no es el lugar en el que quieres dedicar tu energía, elige otro camino. Aunque estar en el negocio con un hermano es potencialmente muy gratificante, puede haber formas más fáciles y menos estresantes de ganarse bien la vida.

La primera condición para escoger un socio es conocerlo lo suficiente para tenerle confianza; la segunda es que sus habilidades complementen las nuestras. En ese sentido los hermanos tienen la ventaja, pues crecieron juntos, comparten los mismos valores y conocen a la perfección sus respectivas fortalezas y debilidades.

Sin embargo, una mala relación en la infancia, y los traumas que en ella sucedieron (y que quizá hoy en día no se han resuelto) suponen un reto. Uno de los problemas más comunes es la rivalidad entre hermanos que proviene, por ejemplo, de los padres haciendo comparaciones entre ellos, creando una competencia poco sana. Existe, sin embargo, la llamada teoría de la divergencia, desarrollada por Frank Sulloway, que sostiene que la competencia es la clave de la evolución, por lo que es normal que los hermanos compitan por la atención de los padres. Si la competencia es inevitable, al menos esta puede canalizarse para lograr que cada hermano destaque en áreas diferentes, lo que convierte a la competencia en complementariedad. Si reconocemos nuestras aptitudes, pero también las fortalezas de nuestros hermanos, esto puede ayudarnos a crear sinergias muy productivas.

¿Cuántas veces no hemos escuchado que las empresas dirigidas por hermanos se han venido abajo, normalmente durante la segunda generación, al no saber compartir el liderazgo? Dentro de los mayores consejos

que me gusta dar a empresarios familiares, está el que sepan diseñar los perfiles de trabajo con base en la personalidad de cada uno de los hermanos, para así aprovechar al máximo las fortalezas que los distinguen.

Sentarse y definir lo que disfrutan hacer, así como poner esas funciones y metas sobre papel, ayudará a aprovechar al máximo sus habilidades. La falta de trabajo de equipo y una mala comunicación entre hermanos son los dos factores que influyen negativamente en el correcto funcionamiento de la empresa; sabiendo cómo hacer frente a estos dos puntos puede hacer toda la diferencia.

Para hacer que la sociedad con un hermano sea funcional se necesita el respeto entre ellos, una buena comunicación, honestidad, confianza y generar procesos que permitan una toma de decisiones efectiva entre los involucrados. Hablar de una empresa familiar liderada por hermanos es hacer referencia a un esquema de segunda generación. En la empresa de primera generación, el padre o fundador es el que toma las decisiones, y en las de tercera se ha estipulado un sistema democrático; sin embargo, en las empresas de hermanos o de segunda generación ninguno de estos dos sistemas domina, sino que la empresa se encuentra en un punto medio, de transición. En este contexto, la mayor preocupación suele radicar en tres aspectos: el reparto de poder, dinero y la supervivencia de la empresa.

Una empresa entre hermanos puede irse preparando para los momentos de dificultad y considerar los cuatro puntos que serán clave para trabajar en conjunto:

- **Tener una comunicación constante.** Hay hermanos que cuentan con propiedades en la empresa, pero que no son parte de ella; este alejamiento ocasiona que no cuenten con toda la información para tomar decisiones. Es importante que siempre estén en contacto, pues podrían tener puntos de vista que interfieren en la gestión natural de la empresa.
- **Cultivar valores en común.** Desarrollar una cultura familiar que impulse los valores generando momentos donde se da una interacción que proyecta estos valores.
- **Respetar las decisiones.** Coincidir siempre es algo imposible, es por eso por lo que, a pesar de no estar de acuerdo en la toma de decisiones, es necesario comprender que los hermanos no necesariamente siempre piensan igual, si las tareas o la inferencia de quien tomará qué decisión ha sido claramente definida, esto facilitará ser imparciales cada que se requiera una determinación de un tema.
- **Ser independiente en la resolución de los problemas.** Evita acudir siempre a los padres cuando se tenga un conflicto, esto también se aplica a otros miembros de la familia que no tengan relación directa con la empresa. Al hacer este tipo de consultas se obliga a que las personas y familiares tomen partido cuando deberían permanecer deslindados del tema.

Hay empresas que son un gran ejemplo de la forma de aprovechar esa relación fraternal al construir un negocio, tal es el caso de los hermanos Disney, quienes supieron construir un imperio gracias a su gran visión, haciendo un negocio rentable donde se aprovechaba la gran creatividad de Walt y la visión empresarial de Roy. El otro lado de la moneda es el caso de los hermanos McDonald, que terminaron cediendo su negocio a un socio comercial que se aprovechó de ellos. Un negocio con hermanos apasionados es un gran motor para hacer crecer cualquier empresa si la fraternidad, la cooperación y la buena comunicación se suman. ■



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

tienda.imcp.org.mx

Suscríbete a nuestra revista en formato digital 2022

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

\$60.00

◆ *Un ejemplar*

\$600.00

◆ *Anual*



libreria@imcp.com.mx
Tel. 55 52 67 64 27

Tienda
en línea 