

Material de Consulta “Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016”
Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016

Centro de Estudios Fiscales del Sureste

PRESENTA

***ACTUALIZACION EN OBLIGACIONES
LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL***

Febrero 2016

Ponente: Gabriel Aranda Zamacona

***Instructor Certificado Norma CONOCER
NUGCH001.01 Impartición de cursos de capacitación
presenciales***

TEMARIO

1. Adecuaciones de las obligaciones con la Reforma Laboral 2012 y Reforma Fiscal 2015
 - Origen de las obligaciones en Seguridad Social
 - La correcta aplicación de los Asimilados vs Asalariados ¿se puede pagar nóminas de ambos?
 - Nuevas obligaciones laborales en materia del RFC
 - Outsourcing nuevas regulaciones
 - Como prepararse para atender las Nuevas revisiones de STPS
 - Nuevas obligaciones en Riesgo de Trabajo (ST-7, SIAAT, etc)
2. Aspectos Prácticos de la Nómina 2014
 - Disposiciones fiscales de reciente publicación de aplicación en la Nómina
 - Nuevas obligaciones laborales y requisitos de las nóminas(CFF, LISR, RCFF, RLISR, RMF 2016)
3. Puntos de Interés en Seguridad Social
 - Sistema de Pago Referenciado (SIPARE)
 - Escritorio Virtual del IMSS (obligatorio para licitaciones y constructores)
 - Prima de Riesgo de Trabajo
 - Puntos de Interés del Salario Base de Cotización
4. Expectativas de Reformas, Reglamentos próximas a resolverse o publicarse
 - Unidad de Medida y Actualización

Origen de las obligaciones en Seguridad Social

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..

Título Sexto Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones. Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas

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

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

Ley Federal del Trabajo

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

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias

sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Muchas personas, actualmente se quejan de los servicios del IMSS, del ISSSTE y de las demás instituciones de Seguridad Social Estatal, algunas otras, que son trabajadores de estas instituciones defienden a capa y espada, su trabajo, cuando en frecuentes casos, sobre todo aquellos que salen a la luz pública son muy deficientes sus atenciones o bien no tienen conocimiento mínimo de los aspectos tan básicos que en esta compilación de información abordaremos, ojalá sea difundido para que se tenga más conocimiento general de lo que se describirá.

¿Qué es la seguridad social?¹

Podemos definir la seguridad social como todo programa de protección social establecido por una ley o por cualquier otro acuerdo obligatorio que ofrezca a las personas un cierto grado de seguridad de ingresos cuando afrontan las contingencias de la vejez, supervivencia, incapacidad, invalidez, desempleo o educación de los hijos. También puede ofrecer acceso a cuidados médicos curativos o preventivos.

La seguridad social, tal y como la define la Asociación Internacional de la Seguridad Social, puede incluir programas de seguridad social, programas de asistencia social, programas universales, programas de mutuas, cajas de previsión nacionales y otros sistemas, incluidos los enfoques orientados al mercado que, de conformidad con la legislación o práctica nacional, formen parte del sistema de seguridad social de un país.

Un derecho universal²

Los primeros programas de seguridad social basados en el seguro obligatorio fueron establecidos en Europa, a finales del siglo XIX. No obstante, fue durante el siglo XX cuando los programas nacionales se desarrollaron de manera más general en todo el mundo, en gran medida como

¹ Asociación Internacional de la Seguridad Social. (2015). La seguridad social: Un derecho humano fundamental. 02/09/2015, de AISS Sitio web: <https://www.issa.int/es/topics/understanding/introduction>

² Ídem

consecuencia de la descolonización y la institución de nuevos estados independientes después de la Segunda Guerra Mundial. Varias convenciones e instrumentos internacionales han respaldado el desarrollo de la seguridad social, y el reconocimiento de la seguridad social como un derecho humano fundamental fue consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. En varios países, por ejemplo en Alemania y Brasil, la seguridad social es un derecho garantizado por la Constitución. Actualmente, la mayoría de los países tienen algún tipo de sistema de seguridad social. En todo el mundo, los programas más comunes son los de las pensiones de vejez, invalidez y supervivencia, seguidos por programas de prestaciones por accidentes laborales y enfermedades profesionales, por enfermedad y maternidad, subsidios familiares y prestaciones por desempleo.

La Seguridad Social en México³

La protección social mexicana tiene sus raíces en la Constitución de 1917 la cual establece los cimientos de la seguridad social del país. En 1943 la primera Ley del Seguro Social confirmó la responsabilidad del Estado de garantizar la seguridad social a los trabajadores de la economía formal a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y a los funcionarios, más tarde, a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Ambas instituciones constituyen aún en la actualidad el pilar de la seguridad social en el país. Existen también otros regímenes, asociados a determinadas industrias o empresas públicas (como Petróleos Mexicanos - PEMEX), que brindan servicios de seguridad social a grupos más pequeños de trabajadores. Los tipos y niveles de prestaciones y servicios varían según el régimen.

El IMSS es el principal prestador de servicios de seguridad social, con una cobertura del 70 por ciento de los trabajadores de la economía formal. Se estableció en 1943 y aseguraba, según sus estadísticas, a un total de más de 50 millones de personas en 2010, que incluyen 20 millones de trabajadores activos, 3 millones de pensionistas, y sus familiares.

El ISSSTE se estableció más tarde, en 1959, y cubría a un total de aproximadamente 11,6 millones de personas en 2009, que incluyen 2,6 millones de trabajadores activos, 730 000 pensionistas, y sus familiares.

Los seguros privados siempre han coexistido con los planes de seguridad social pública pero en los últimos veinte años se ha desarrollado una tendencia hacia la provisión privada de seguridad social. Aunado a este fenómeno, una parte considerable de la población ha quedado fuera de ambos regímenes, públicos y privados. Sin embargo, en los últimos años el gasto en asistencia social ha aumentado y ha habido una concertación de esfuerzos para ampliar la protección social.

Los programas federales de asistencia social para la reducción de la pobreza 'entre ellos el programa de desarrollo humano Oportunidades reconocido mundialmente' se integraron recientemente en la estrategia global Vivir Mejor. Mediante esta estrategia se define la

Material de Consulta “Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016”
Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016

³Asociación Internacional de la Seguridad Social. (2013). Perfiles Nacionales de Seguridad Social en México.

02/09/2015, de AISS Sitio web:

<https://www.issa.int/countrydetails?countryId=MX@ionId=AME&filtered=true>

Política social nacional y se mejora el marco institucional para la promoción del desarrollo social. La responsabilidad del diseño, coordinación e implementación de los programas de asistencia social no contributivos recae en la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) con la participación de otras entidades públicas. De esta manera se optimizan los recursos, se evita la duplicación y se facilitan el control y la evaluación de la gran diversidad de programas de diferentes envergaduras, objetivos y grupos destinatarios. Vivir Mejor ha contribuido también a reducir la pobreza y las desigualdades gracias a la protección contra los riesgos que surgen en las diferentes etapas de la vida.

Actualmente son en total 5 diferentes Regímenes que cubre la seguridad social en México siendo los siguientes con sus respectivas descripciones:

Descripción de la Cobertura de los Regímenes de Seguridad Social en México³

Vejez, Invalidez y Sobrevivientes

Marco Reglamentario Primera ley:

1943.

Leyes actuales: 1973 (Ley de Seguridad Social del 22 de febrero) y 1995 (Ley sobre Cuentas Individuales del 19 de diciembre), implementada en 1997, enmendada en 2001, 2004, 2005, 2006, 2009, 2011 y 2012; y 2004 (Ley General del 20 de enero sobre el Desarrollo Social).

Tipo de programa: Regímenes de cuentas individuales obligatorias, seguro social y asistencia social.

Nota: Al 1 de julio de 1997 un nuevo régimen de seguro privado obligatorio (cuentas individuales) entró en vigor; el régimen (antiguo) de seguro social comenzó a ser sustituido progresivamente. Actualmente no se pagan cotizaciones al régimen de seguro social. Los afiliados al régimen de seguro social antes de 1997, podrán elegir entre una pensión en virtud del seguro social y del régimen de cuentas individuales.

Campo de Aplicación

Cuentas individuales: Todos los trabajadores que ingresan al mercado laboral desde el 1ero de Julio de 1997; miembros de sociedades cooperativas.

Régimen especial para ciertos empleados públicos que ingresan al mercado laboral desde el 1ero de julio de 1997.

³ Ídem

Material de Consulta “Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016”
Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016

Afiliación voluntaria para los trabajadores independientes, trabajadores domésticos, empleadores, agricultores arrendatarios y comuneros, miembros de comunidades de cooperativas agrícolas, pequeños terratenientes empleados del sector público no cubiertos por algún otro régimen.

Seguro social: Asalariados; miembros de determinadas cooperativas cubiertos por el programa de seguro social antes de 1ero de julio de 1997.

Regímenes especiales para trabajadores petroleros, determinados empleados públicos y personal militar.

Al momento del retiro, los empleados cubiertos por el régimen de seguro social antes de 1997 pueden optar por recibir las prestaciones del seguro social o del sistema obligatorio de cuentas individuales.

Si se requiere mayor información y la descripción precisa de cada uno de las ramas de la seguridad social en México, podemos ingresar al siguiente enlace:

<https://www.issa.int/country-details?countryId=MX®ionId=AME&filtered=true>

La correcta aplicación de los Asimilados vs Asalariados ¿se puede pagar nóminas de ambos?

Código Civil Federal (vigente)

TITULO DECIMO

Del Contrato de Prestación de Servicios

CAPITULO I

Del Servicio Doméstico, del Servicio por Jornal, del Servicio a Precio Alzado en el que el Operario sólo pone su Trabajo y del Contrato de Aprendizaje

Artículo 2605.- El servicio doméstico, el servicio por jornal, el servicio a precio alzado en el que el operario sólo pone su trabajo, y el contrato de aprendizaje, se regirán por la Ley Reglamentaria que debe expedir el Congreso de la Unión, de acuerdo con lo ordenado en el párrafo 1o. del artículo 123 de la Constitución Federal. Mientras que esa ley no se expida, se observarán las disposiciones contenidas en los capítulos I, II, V y parte relativa del III, del Título XIII, del Libro Tercero del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, que comenzó a estar en vigor el 1o. de junio de 1884, en lo que contradigan las bases fijadas en el citado artículo 123 constitucional, y lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del mismo Código Fundamental.

CAPITULO II

De la Prestación de Servicios Profesionales

Artículo 2606.- El que presta y el que recibe los servicios profesionales; *pueden fijar, de común acuerdo, retribución debida por ellos.*

Cuando se trate de profesionistas que estuvieren sindicalizados, se observarán las disposiciones relativas establecidas en el respectivo contrato colectivo de trabajo.

Artículo 2607.- Cuando no hubiere habido convenio, *los honorarios se regularán atendiendo juntamente a las costumbre del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la del asunto o caso en que se prestaren, a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación profesional que tenga adquirida el que lo ha prestado.* Si los servicios prestados estuvieren regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados.

Artículo 2609.- En la prestación de servicios profesionales pueden incluirse las expensas que hayan de hacerse en el negocio en que aquéllos se presten. *A falta de convenio sobre su reembolso, los anticipos serán pagados en los términos del artículo siguiente,* con el rédito legal, desde el día en que fueren hechos, sin perjuicio de la responsabilidad por daños y perjuicios cuando hubiere lugar a ella.

Artículo 2610.- El pago de los honorarios y de las expensas, cuando las haya, se harán en el lugar de la residencia del que ha prestado los servicios profesionales, inmediatamente que preste cada servicio o al fin de todos, cuando se separe el profesor o haya concluido el negocio o trabajo que se le confió.

Artículo 2611.- Si varias personas encomendaren un negocio, todas ellas serán solidariamente responsables de los honorarios del profesor y de los anticipos que hubiere hecho.

Artículo 2615.- El que preste servicios profesionales, sólo es responsable, hacia las personas a quienes sirve, por negligencia, impericia o dolo, sin perjuicio de las penas que merezca en caso de delito

Como acreditar relación laboral para juicios contenciosos (Jurisprudencia)

Es común que algunos patrones, para evadir responsabilidades respecto a sus trabajadores, siguen ciertas “estrategias” que son mentiras, al no dar de alta a sus trabajadores, según porque no existe la figura de la subordinación, sin embargo, el TFJFA, ya dicto sentencia de ¿Cómo acreditar relación laboral para juicios contenciosos?

También es cierto que esto se da en la práctica cotidiana en despachos de profesionistas (más de contadores o abogados), donde tampoco cumplen con su obligación de dar de alta a los “estudiantes” solo porque dicen que están en la universidad o bien tienen que hacer su servicio social. En fin. Bien al respecto tenemos la siguiente JURISPRUDENCIA POR CONTRADICCIÓN DE SENTENCIAS...

RELACIÓN LABORAL EN MATERIA DE AFILIACIÓN AL RÉGIMEN DEL SEGURO SOCIAL, CÓMO SE ACREDITA EN EL JUICIO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Material de Consulta "Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016"
Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016

FEDERAL.- Se considera que un contrato de prestación de servicios profesionales por sí solo es insuficiente para acreditar el vínculo existente entre el trabajador y una sociedad en la que presta sus servicios, si en el juicio contencioso administrativo federal, obran otras pruebas de las que se desprendan elementos de subordinación y dependencia económica para resolver sobre la existencia de una relación laboral o de una de naturaleza civil, pues aun y cuando la actora, en su demanda niegue la existencia de la relación laboral y para tal efecto exhiba como prueba un contrato de prestación de servicios, en el que se especifica ese hecho, en donde se señala que el vínculo se rige por las disposiciones del Código Civil Federal o de una entidad federativa, este instrumento por sí solo no demuestra que la relación haya sido de tal naturaleza, pues el referido documento debe estudiarse conjuntamente con el resto del material probatorio para resolver lo conducente; Lo anterior tiene como fundamento la tesis Jurisprudencial I.9o.T J/51, sustentada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito cuyo rubro es "RELACIÓN DE TRABAJO. UN CONTRATO

DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SÍ SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VÍNCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA ECONÓMICA PARA RESOLVER LO CONDUCENTE"; de ahí que si en el juicio se acreditan los elementos de subordinación, como es el caso en que el prestador del servicio se le ordena dónde y cómo debe realizar su trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su actividad y éstos son propiedad del patrón, quien les otorga préstamos, y se les asigna una compensación económica, que aun cuando se le denomine honorarios, por así haberse consignado en el contrato respectivo, en realidad se trata de la retribución que se le paga por su trabajo; por consiguiente, si se justifican estos extremos se debe concluir que la relación existente entre las partes es una relación laboral, acorde a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social en relación con los diversos 8, 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo y por ende son sujetos de aseguramiento obligatorio ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de ninguna manera se puede establecer que exista una relación de naturaleza civil.

Contradicción de Sentencias Núm. 725/09-21-01-5/AC3/Y OTRO/1181/11-PL-10-01.- Resuelta por el Pleno de la Sala Superior del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, en sesión de 10 de octubre de 2012, por mayoría de 9 votos a favor y 1 voto en contra.- Magistrado Ponente: Carlos Mena Adame.- Secretario: Lic. José Raymundo Rentería Hernández.

(Tesis de jurisprudencia aprobada por acuerdo G/35/2012) VII-J-SS-58

[Fuente: Revista del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa Sexta Época. Año IV. No. 38. Febrero 2011. p. 34](#)

Acuerdo número 278/2004

Afiliación de comisionistas, agentes de comercio, vendedores y propagandistas

(23/VI/2004)

Material de Consulta “Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016”
Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016

“Este Consejo Técnico, en ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 251, fracciones IV, VIII y XXXVII, 263 y 264, fracciones III, XIV y XVII de la Ley del Seguro Social, y 31 fracciones III, VII y XXVII del Reglamento de Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social y con fundamento en los artículos 5-A, fracciones IV, V y XI y 12, fracción I de la Ley del Seguro Social, acuerda:

PRIMERO.- En términos de lo dispuesto por el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los artículos 20 y 21, los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes, incluyendo a los agentes comisionistas denominados “representantes” **deben ser considerados como trabajadores de las empresas a las que prestan sus servicios, por tener estos el carácter de permanentes, y por lo tanto, sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio que establece la Ley del Seguro Social, por ubicarse en el supuesto que consigna la fracción I del artículo 12 de dicho ordenamiento legal, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas;**

SEGUNDO.- Las empresas que se ubiquen en el supuesto de las normas invocadas deberán cumplir con las obligaciones que les impone la Ley del Seguro Social, o bien, a solicitud del Instituto Mexicano del Seguro Social acreditar en cada caso particular que los agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas, y otros semejantes, así como los agentes comisionistas denominados “representantes”, con los cuales mantienen relación, se encuentran en los supuestos de excepción a que se refiere la Ley, y por lo tanto, no existe relación laboral con ellos;

TERCERO.- Se instruye a la Dirección General para que, por conducto de la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social, establezca un programa de divulgación de los términos de este Acuerdo, y de seguimiento de su instrumentación, con las asociaciones y organismos empresariales, representantes de empresas que contratan los servicios de agentes de comercio, vendedores, viajantes, propagandistas, impulsores de ventas y otros semejantes; y

CUARTO.- El Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de las unidades administrativas normativas y delegaciones competentes, conforme a los procedimientos establecidos o que establezca la Dirección de Incorporación y Recaudación del Seguro Social, verificará en cada caso particular en que las empresas pretendan acreditar en los términos de lo que señala el punto Segundo del presente Acuerdo, la existencia de los supuestos de excepción establecidos en el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo.”

LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada DOF 18-11-2015

Artículo 99. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

III. Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada DOF 12-06-2015

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador QUE LO SOLICITE o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios

Artículo 804.- El patrón TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; *los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral*; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan.

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada DOF 12-11-2015

Artículo 15. **Los patrones están obligados** a:

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;
- II. **Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya** en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada DOF 12-06-2015

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

REGLAMENTO de la Ley del Impuesto sobre la Renta

Artículo 26.- Para los efectos del artículo 27, quinto párrafo del Código, las personas que obtengan ingresos de los mencionados en el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, **deberán proporcionar a sus empleadores los datos necesarios para su inscripción en el registro federal de contribuyentes** y, en el caso de que ya se encuentren inscritas en dicho registro, **deberán**

comprobarles esta circunstancia. Cuando el contribuyente no tenga el comprobante de su inscripción, éste o su empleador podrán solicitarlo ante la Autoridad Fiscal competente.

El empleador proporcionará a los contribuyentes el comprobante de inscripción y la copia de la solicitud que para tal efecto haya presentado por ellos, dentro de los siete días siguientes a aquél en que haya realizado su inscripción.

Como ya varias personas por medio de redes sociales, se han dado cuenta, el día 08 de Octubre de 2015 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación el nuevo [REGLAMENTO de la Ley del Impuesto sobre la Renta](#). En el mismo se incluyeron algunas reglas de la Resolución miscelánea fiscal.

Estas reglas, año con año, son esperadas por que sin duda aportan grandes facilidades para todos los contribuyentes, como fue el caso de la RMF 2014, que entre otras [tiene la regla 3.3.1.6](#), que a la letra dice lo siguiente:

Capítulo 3.3. De las deducciones

Sección 3.3.1. De las deducciones en general

Deducción de salarios pagados en efectivo

3.3.1.6. *Para los efectos del artículo 27, fracción III, en relación con el artículo 94 de la Ley del ISR y 29, primer párrafo del CFF, las erogaciones efectuadas por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado **pagadas en efectivo, podrán ser deducibles, siempre que además de cumplir con todos los requisitos que señalan las disposiciones fiscales para la deducibilidad de dicho concepto,** se cumpla con la obligación inherente a la emisión del CFDI correspondiente por concepto de nómina.*

CFF 29, LISR 27, 94

Lo que sin duda, facilita el pago de las nóminas ya que con la sola emisión y entrega del Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) sin importar fechas de timbrado, ni montos, ni medios de pago (efectivo, transferencias, cheques, etc.) podría ser deducible.

Lo anterior, como sabemos no es ninguna novedad, por lo que, si no se venía aplicando esta facilidad, ahora hay una excelente noticia, ya que dentro de la publicación del día de hoy (08/10/2015) del Nuevo REGLAMENTO de la Ley del Impuesto sobre la Renta, queda como algo fijo, hasta nuevo aviso, el siguiente artículo:

CAPÍTULO II

De las Deducciones

SECCIÓN I

De las Deducciones en General

*Artículo 43. Para efectos del artículo 27, fracción III de la Ley, las erogaciones efectuadas por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere el artículo 94 de la Ley, **pagadas en efectivo podrán ser deducibles, siempre que además de cumplir con todos los requisitos que señalan las disposiciones fiscales para la deducibilidad de dicho concepto**, se cumpla con la obligación inherente a la emisión del comprobante fiscal correspondiente por concepto de nómina.*

Como se puede apreciar, el texto de la regla de la RMF, fue transferido tal cual al nuevo reglamento por lo que ahora, sin mayor problema:

1. Se puede pagar cualquier tipo de nómina, salarios, finiquitos, liquidaciones, indemnizaciones, etc. En Efectivo sin límite de importes.
2. Nóminas pagadas por cualquier medio, son deducibles cuando se emita CFDI
3. Para hacerlo deducible se tiene que expedir y entregar el comprobante fiscal, a las personas físicas (trabajadores), cumpliendo con los demás requisitos que señala los artículos 27 y 99 de la LISR.

Así que si bien tardo casi dos años en modificar este nuevo Reglamento, pero valió la pena la espera por lo menos para el tema de la deducibilidad de los pagos en efectivo

Inscripción al Registro Federal de Contribuyentes de los trabajadores

Iniciamos, con lo primero hay que recordar que para aquellos trabajadores que apenas se van incorporando al ámbito fiscal, al darlos de alta por primera vez en el Registro Federal de Contribuyentes, en el [Reglamento del Código fiscal](#), se tiene contemplado lo siguiente:

CAPÍTULO III

De la Inscripción y Avisos en el Registro Federal de Contribuyentes

SECCIÓN I

De la Inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes

Artículo 26.- Para los efectos del artículo 27, quinto párrafo del Código, *las personas que obtengan ingresos de los mencionados en el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, deberán proporcionar a sus empleadores los datos necesarios para su inscripción en el registro federal de contribuyentes y, en el caso de que ya se encuentren inscritas en dicho registro, deberán comprobarles esta circunstancia.* Cuando el contribuyente no tenga el comprobante de su inscripción, éste o su empleador podrán solicitarlo ante la Autoridad Fiscal competente.

El empleador proporcionará a los contribuyentes el comprobante de inscripción y la copia de la solicitud que para tal efecto haya presentado por ellos, dentro de los siete días siguientes a aquél en que haya realizado su inscripción.

Este artículo, en materia de Recursos Humanos a nivel nacional, para todas nuestras nóminas es básico, ya que se aquí se desprende la obligación de inscribirse al RFC, ya sea el propio trabajador,

o bien los patrones, para estos fines en la Resolución Miscelánea de cada ejercicio fiscal se tiene reglas especiales como las siguientes:

Inscripción en el RFC de personas físicas con CURP

2.4.6. Para los efectos de lo establecido en el primer párrafo del artículo 27 del CFF, las personas físicas que a partir de 18 años de edad cumplidos requieran inscribirse en el RFC con o sin obligaciones fiscales, podrán hacerlo a través del Portal del SAT, siempre que cuenten con la CURP. La inscripción se presentará de conformidad con lo establecido en la ficha de trámite 3/CFF "Solicitud de inscripción en el RFC de personas físicas con CURP" contenida en el Anexo 1-A.

Cuando las personas inscritas sin obligaciones fiscales se ubiquen en algunos de los supuestos previstos en el artículo 30, fracción V del Reglamento del CFF deberán presentar el aviso de actualización de actividades económicas y obligaciones de conformidad con lo establecido con la ficha de trámite 71/CFF, "Aviso de actualización de actividades económicas y obligaciones", contenida en el Anexo 1-A, debiendo estarse a lo señalado en el párrafo siguiente.

Quienes se inscriban con obligaciones fiscales deberán acudir a cualquier ADSC, dentro de los treinta días hábiles siguientes a su inscripción para tramitar su Contraseña o FIEL o tratándose de contribuyentes del RIF, la Contraseña de conformidad con lo establecido en las fichas de trámite 105/CFF "Solicitud del certificado de FIEL" y 7/CFF "Solicitud de generación y actualización de la Contraseña" respectivamente, si el contribuyente no se presenta en el plazo y términos señalados el SAT podrá dejar sin efectos temporalmente las claves en el RFC proporcionadas hasta que el contribuyente cumpla con lo establecido en el presente párrafo.

Inscripción en el RFC de trabajadores

2.4.9. Para los efectos de los artículos 27, quinto párrafo del CFF, 23, cuarto párrafo, fracción II y 26 de su Reglamento, las solicitudes de inscripción de trabajadores se deberán presentar por el empleador de conformidad con los medios, las características técnicas y con la información señalada en la ficha de trámite 40/CFF "Solicitud de inscripción en el RFC de trabajadores" contenida en el Anexo 1-A.

CFF 27, RCFF 23, 26

No será aplicable lo establecido en el párrafo anterior, tratándose de contribuyentes que por su régimen o actividad económica no estén obligados a expedir comprobantes fiscales.
CFF 27, RCFF 30

De aquí podemos desprender que todas las personas físicas, cuando sean, parte de nuestra plantilla de trabajadores, tendrán que cumplir obligatoriamente con su inscripción por medio del USO de la CURP, [en el portal especializado del SAT](#), al RFC, como se puede apreciar en la siguiente imagen:

Material de Consulta “Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016”
 Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
 Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016



Como señalamos en el fundamento legal del Reglamento de CFF, cuando se trate de personas físicas, que se incorporan al mercado laboral, por primera vez en su vida, que nunca haya tenido su R.F.C., las reglas 2.4.6, 2.4.9, son muy claras, para el procedimiento de inscripción, trasladando a los patrones, la obligación de comprobar que los trabajadores ya están inscritos al R.F.C., para ello la siguiente regla nos dice lo siguiente:

Cédula de identificación fiscal y constancia de registro fiscal

2.4.13. Para los efectos del artículo 27, décimo segundo párrafo del CFF, la cédula de identificación fiscal, así como la constancia de registro en el RFC, son las contenidas en el Anexo 1, rubro B, numerales 1., 1.1. y 2.

La impresión de la cédula de identificación fiscal o de la constancia de registro fiscal a que se refiere el párrafo anterior, se podrá obtener a través del Portal del SAT, ingresando con su clave en el RFC y Contraseña o FIEL.

Asimismo, se considerará como documento válido para acreditar la clave en el RFC, el comunicado que se obtiene al acceder al Portal del SAT, en la aplicación "Inscripción con CURP" para aquellos contribuyentes que ya se encuentren inscritos, con su CURP asociada a una clave en el RFC.

CFF 27

Esto es, se tiene que obtener la constancia de situación fiscal, donde figure el formato que menciona el Anexo 1, siendo un ejemplo el siguiente:

Material de Consulta “Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016”
Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016



Siendo este formato, obligatorio por parte de los trabajadores que deben presentar con sus patrones o bien los patrones cuando concluyan el trámite de inscripción en el R. F.C. entregarlo a los trabajadores

LEY DEL SEGURO SOCIAL

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995

TEXTO VIGENTE

Última reforma publicada DOF 12-11-2015

Artículo 177. **Los patrones estarán obligados siempre que contraten un nuevo trabajador a solicitar su número de seguridad social y el nombre de la Administradora que opere su cuenta individual.**

Los trabajadores sujetos al régimen previsto en esta Ley no deberán tener más de una cuenta individual, si tienen varias estarán obligados a promover los procedimientos de unificación o traspaso correspondientes que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Los trabajadores que estén sujetos al régimen previsto en esta Ley y simultáneamente al previsto en otras leyes, o que con anterioridad hayan estado sujetos al régimen previsto en esta Ley, no deberán tener más de una cuenta individual por cada régimen, y su unificación o traspaso quedará a lo que establezca la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

REGLAMENTO de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. DOF 10/02/2012

ARTÍCULO 12. Para la inscripción de los trabajadores, los patrones deberán presentar el número de seguridad social que el Instituto Mexicano del Seguro Social les haya otorgado a dichos trabajadores y el número de Clave Única de Registro de Población correspondiente. En ningún caso el trabajador podrá registrarse con más de un número de seguridad social ni de Clave Única de Registro de Población

TIEMPO EXTRAORDINARIO. ES IMPROCEDENTE SU RECLAMO RESPECTO DE DÍAS DE DESCANSO LABORADOS.

No procede el reclamo como tiempo extraordinario de una jornada que corresponde a un día de descanso laborado; lo anterior, porque existe diferencia entre las horas extras laboradas en los días contratados y el trabajar en un día de descanso, pues las primeras encuentran su fundamento en los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, y consisten en el tiempo excedente del límite de la jornada normal prevista en la ley o pactada en el contrato respectivo, que da lugar a que las primeras nueve en la semana se retribuyan en un cien por ciento más del salario, y las excedentes en un doscientos por ciento; mientras que conforme al artículo 73 del mismo ordenamiento, el trabajador no está obligado a prestar sus servicios en su día o días de descanso, por lo que si a pesar de esta prohibición se labora en una jornada completa, deberá pagársele un día de salario doble por el servicio prestado; de ahí que sean situaciones distintas con prestaciones diferentes, e impiden que el tiempo extra que se reclama por la extensión de la jornada se adicione con el generado por laborar en un día que correspondía al de descanso.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1071/2010. Saúl Cruz Vite. 25 de noviembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Erika Espinosa Contreras.

Amparo directo 1252/2011. José Antonio Vázquez Mendoza. 16 de febrero de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Eudón Ortiz Bolaños.

Amparo directo 988/2013. Juana Cruz Contreras y otra. 22 de noviembre de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Alethia Guerrero Silva.

Amparo directo 722/2013. Luis Fernando Vera Cortés. 23 de enero de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Yolanda Rodríguez Posada.

Amparo directo 1632/2013. 24 de abril de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Verónica Beatriz González Ramírez.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 14 de julio de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Materia Laboral, Tesis I.13o.T. J/6 (10a.), Jurisprudencia, Registro 2007014 , 08 de julio de 2014

Cuando se termina el vínculo laboral, de un trabajador, es primordial cumplir con las formalidades, que la propia legislación señala, pero además debido a diferentes criterios de tribunales, se debe cumplir con ciertas características al momento de la separación, así que toda renuncia laboral debe ser indubitable

Precisamente hace unos meses los tribunales colegiados dieron a conocer una interesante Jurisprudencia que habla de esta formalidad, misma que encontramos a continuación...

RENUNCIA AL TRABAJO, DEBE CONSTAR DE MANERA INDUBITABLE.

La renuncia consiste en la manifestación unilateral del trabajador, expresando su deseo o intención de ya no prestar sus servicios al patrón, según lo definió la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial por contradicción No. 37/94, publicada en la página 23, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 81, septiembre de 1994 que dice: "RENUNCIA VERBAL. VALIDEZ LEGAL DE LA. La renuncia a seguir prestando servicios representa el libre ejercicio de un derecho del trabajador y es un acto unilateral que por sí solo surte efectos, procediendo la terminación de la relación laboral. Dicha renuncia sea oral o por escrito no necesita del cumplimiento de posteriores formalidades o requisitos y, por lo mismo, para su validez no requiere de ratificación ni de aprobación por la autoridad laboral, puesto que no constituye un convenio de aquellos a los que alude el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo."; sin embargo, para que se tenga por actualizado ese supuesto de renuncia, la misma debe acreditarse de manera fehaciente e indubitable de modo tal, que no quede lugar a dudas en cuanto a esa manifestación unilateral de la voluntad con la que el trabajador decide poner fin a la relación laboral.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2776/96. Ruth Fernández Álvarez. 11 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Pedro Arroyo Soto.

Amparo directo 487/2009. Reyna Cruz Hernández y otros. 25 de junio de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Cruz Montiel Torres.

Amparo directo 661/2010. Secretaría de Gobernación. 19 de agosto de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Lourdes Patricia Muñoz Illescas.

Amparo directo 1399/2012. Samuel Carmona Mendoza. 17 de enero de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Lourdes Patricia Muñoz Illescas.

AMPARO DIRECTO 1457/2013. 13 de febrero de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Norma Nelia Figueroa Salmorán.

Ejecutorias

AMPARO DIRECTO 1457/2013.

Esta tesis se publicó el viernes 13 de junio de 2014 a las 9:37 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 16 de junio de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro 7 Tomo II, Pág. 1467, Materia Laboral, Tesis: I.6o.T. J/19, Jurisprudencia, Registro 2006678, Junio 2014

Con esto hay que tener en cuenta, que toda renuncia, puede ser debatida o impugnada, por los abogados de los trabajadores, de tal forma que hasta pueden intervenir expertos en grafología, con sus pruebas periciales, por lo que es muy importante llevar a cabo algunas medidas:

1. Toda renuncia tiene que ser redacta en puño y letra del trabajador, sin ninguna presión, sin ningún tipo de prisa
2. Está prohibido “firmar renunciaciones” en formatos previamente impresos como las proformas o formatos que se descargan de internet
3. Toda renuncia tiene que estar ratificada por el propio trabajador, se sugiere colocar la leyenda “RATIFICO MI RENUNCIA” sobre el cuerpo de la renuncia, escrito por el propio trabajador, toda vez, que en una prueba pericial, será muy apta para decir que si se cumplió con la formalidad de la renuncia

Así que hay que tener cuidado con cualquier renuncia laboral, si no se cumple con estas características

Como sabemos, con la reforma laboral de Diciembre 2012, se modificaron muchos aspectos que en la práctica cotidiana, en el área de recursos humanos, aún no se tiene todavía en cuenta, como sucede cuando queremos aplicar un despido justificado, muy independiente de las causales, es obligatorio notificarle el aviso de despido al trabajador.

Esto se fundamenta en el modificado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tal como aparece a continuación:

CAPITULO IV

Rescisión de las relaciones de trabajo

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

Fracciones I a la XV...

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

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

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

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido

Como se puede apreciar los últimos párrafos es obligatorio que se le notifique, al trabajador cuando sea despedido el aviso, donde el patrón da por terminada la relación laboral, y por si fuera poco ahora, los tribunales colegiados, han dictado la siguiente tesis aislada, que en caso de alguna posible demanda laboral, NO ES de cumplimiento obligatorio, pero si sirve para orientar la Litis del posible juicio, la tesis aislada es la siguiente:

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. OBLIGACIONES DEL PATRÓN CONFORME AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (NOTIFICACIÓN PERSONAL O A TRAVÉS DE LA JUNTA DEL AVISO RESPECTIVO)

Conforme a los artículos 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, la actividad probatoria de las partes debe circunscribirse a los hechos controvertidos y deben desecharse aquellas que no tengan relación con la litis planteada; por tanto, es menester analizar a quién corresponde probarlos. Así, por regla general, se atribuye a cada una de las partes según los hechos que sustenten sus pretensiones, normalmente de conformidad con las siguientes reglas: a) La carga de probar incumbe al que afirma; b) Corresponde al demandado acreditar los hechos en los que apoya sus excepciones; y, c) Quien hace una negación que envuelve una afirmación tiene la carga de la prueba. En este sentido, el término "excepción" es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, ya sea como un obstáculo definitivo o provisional a la pretensión del actor para contradecir el derecho material que éste pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de pronunciarse y que ponga fin a la relación procesal, lo absuelva total o parcialmente. En consecuencia, si un trabajador demanda la reinstalación o la indemnización por considerar que fue despedido injustificadamente, y el patrón se excepciona aduciendo que la rescisión de la relación laboral fue justificada, a éste corresponderá demostrar que cumplió con las formalidades previstas en el artículo 47 de la referida ley, a saber: a) la obligación de elaborar un aviso por escrito que consigne claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron; y, b) notificar personalmente al trabajador ese aviso, ya sea por el propio patrón (en el momento del despido) o por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los 5 días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador, a fin de que la autoridad se lo notifique personalmente, ya que la entrega del aludido aviso de rescisión es un deber jurídico ineludible del empleador, pues el último párrafo de ese precepto dispone categóricamente que la falta de aviso personal, ya sea por conducto del propio patrón o a través de la Junta, por sí solo bastará para considerar injustificado el despido.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Material de Consulta “Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016”
Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016

Amparo directo 306/2015. Antonio Herrera Acosta. 2 de julio de 2015. Unanimidad de votos. Ponente: Gerardo Torres García. Secretario: Dante Orlando Delgado Carrizales.

Esta tesis se publicó el viernes 23 de octubre de 2015 a las 10:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

[Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Materia Laboral, Tesis XVII.1o.C.T.47 L \(10a.\), Tesis Aislada, Registro 2,010,312, 23 de octubre de 2015](#)

Cuando un trabajador, se retira o se jubila[1], es común que muchas veces sea motivo de festejo, o en algunos otros casos, una escena muy triste, cuando se pasa de los 60 años, en nuestro país mucha gente opta por planear su retiro, ante ello las empresas debe considerar el pago de la prima de antigüedad.

Este pago los patrones más drásticos no lo quieren otorgar, algunos diciendo que por la situación económica del país o por diversos motivos, lo cierto es que en las empresas hay colaboradores con 15 años de servicios o más es obligatorio pagarle esta prestación laboral, tan es así que existe una Jurisprudencia generada por Contradicción de Sentencias, que dice un mensaje muy claro:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE COMO REQUISITO PARA SU PAGO QUE EL TRABAJADOR QUE SE RETIRE VOLUNTARIAMENTE HAYA CUMPLIDO 15 AÑOS DE SERVICIOS, POR LO MENOS, NO TRANSGREDE EL DERECHO DE IGUALDAD RECONOCIDO EN EL ARTÍCULO 1o. CONSTITUCIONAL.

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción I, dispone que la prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios y en su fracción III establece que se pagará a los trabajadores que: a) se separen por causa justificada; o b) sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido; sin embargo, si el trabajador se separa voluntariamente de su empleo sólo se le pagará aquella cuando haya cumplido 15 años de servicios, por lo menos. Ahora bien, esta diferencia de trato encuentra una justificación razonable, válida y objetiva en la ley, toda vez que busca incentivar la permanencia del trabajador en un empleo a través del pago de dicha prima como una forma de reconocimiento por su esfuerzo y entrega hacia una fuente de empleo determinada y específica; de ahí que, en las condiciones referidas, la diferencia de trato es justificada, ya que no vulnera ningún derecho humano en materia laboral instituido en los artículos 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, en consecuencia, la fracción III del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo que prevé tal excepción no contiene un trato discriminatorio para los trabajadores que se colocan en esa hipótesis y, por ende, no transgrede el derecho de igualdad reconocido en el artículo 1o. constitucional.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 420/2014. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo del Décimo Quinto Circuito. 18 de marzo de 2015. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Juan N. Silva Meza, José Fernando

Material de Consulta “Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016”
Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016

Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán; votó con salvedad Margarita Beatriz Luna Ramos. Ausente: Eduardo Tomás Medina Mora Icaza. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis XV.2o.15 L, de rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE COMO REQUISITO PARA SU PAGO QUE EL TRABAJADOR QUE SE RETIRE VOLUNTARIAMENTE DE SU EMPLEO CUENTE POR LO MENOS CON QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, TRANSGREDE LA GARANTÍA DE IGUALDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.", aprobada por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, marzo de 2011, página 2399, y

El sustentado por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 1226/2014.

Tesis de jurisprudencia 30/2015 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del quince de abril de dos mil quince.

Ejecutorias

CONTRADICCIÓN DE TESIS 420/2014.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE COMO REQUISITO PARA SU PAGO QUE EL TRABAJADOR QUE SE RETIRE VOLUNTARIAMENTE DE SU EMPLEO CUENTE POR LO MENOS CON QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, TRANSGREDE LA GARANTÍA DE IGUALDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL

Esta tesis se publicó el viernes 22 de mayo de 2015 a las 9:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 25 de mayo de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

[Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro 18 Tomo II, Pág. 1622, Materia Constitucional Tesis: 2a./J. 30/2015, Jurisprudencia Segunda Sala SCJN, Registro 2009207, Mayo 2015.](#)

Concepto Actual de Outsourcing para la seguridad social en México

Una realidad en nuestros días, es que el término “Outsourcing” cuando lo leemos o cuando escuchamos de él, en repetidas ocasiones lo relacionamos con varios conceptos como pueden ser: contratación de servicios externos, externalización de funciones, o siendo extremos, hasta de defraudación o evasión tanto fiscal como laboral.

Para ser sinceros, hay que ver que todos los conceptos mencionados, se adecuan a lo dicho, es más si buscamos el concepto en alguna diccionario o enciclopedia es lo que vamos a encontrar como significado, pero tenemos que ir más allá, para puntualizar una clave, que debemos de entender que el Outsourcing es una simple y sencilla solución alternativa en la cual, nosotros como empresa necesitamos de un proveedor para el desarrollo de actividades, esto conlleva a eficientar los recursos propios, mediante la eliminación de las cargas administrativas, fiscales y sociales de acuerdo a la propia actividad laboral que tengamos.

Diferencia entre intermediario laboral y Outsourcing

Pero ojo, hasta aquí debemos poner especial en lo comentado en el párrafo anterior, para no confundirse con lo que es el intermediario laboral. Y es que así de rápido debemos de ver que esta opción solo se encarga solamente de conseguir y trasladar a los trabajadores a la organización, pero toda la carga administrativa, legal y laboral la lleva nuestra empresa, vamos en pocas palabras sería algo así como lo que hacen las bolsas de trabajo de Internet o bien las agencia de colocación, esto regularmente se involucra con lo que estipula el numeral 12 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice: Intermediario Laboral es la persona que contrata o, bien, interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón. Al ver esto es donde se da la mayoría de las confusiones, pero sin embargo hay que tomar en cuenta lo que nuestros tribunales han expuesto a través de su tesis de jurisprudencia y para ello encontramos:

INTERMEDIARIO EN MATERIA LABORAL. Si se justifica que los trabajadores laboraban bajo la subordinación de la empresa demandada y no de quien los contrató para que trabajaran en la primera, es evidente que la empresa que los contrató sólo fue intermediaria, describiéndose la hipótesis del artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO DELOCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 497/75. La Tierrauca, SA 10 de enero de 1976. Unanimidad de votos.

Ponente Guillermo Velasco Félix.

Genealogía: Informe 1976, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 30, pág. 382.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. 85 sexta parte, pág. 49.

Así que como se puede concluir claramente se ve el concepto del Intermediario Laboral a diferencia del Outsourcing.

Diferencia entre sustitución patronal y Outsourcing

También en la vida real, es muy cotidiano encontrar que los patrones entendamos el hecho de traspasar trabajadores a una Outsourcing se produce la figura de la sustitución patronal, en este sentido, para nuestros amigos abogados les resulta fácil de decir que esto es jurídicamente incorrecto, para ello debemos comprender perfectamente bien que la

Sustitución Patronal, se ostenta cuando una persona (moral o física), realiza el ejercicio jurídicomercantil-fiscal de adquirir la totalidad o su mayoría de los elementos (en términos

contables todos los Activos y Pasivos) de la sustituida, para conformar una sola entidad con todos sus derechos y obligaciones, para seguir con todas las actividades que desarrollaba anteriormente ésta última, ante tal situación, el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo, obligaciones patronales y fiscales, que existían antes de que se diera la acción de la sustitución, hasta por el término de seis meses, una vez que fenece este periodo sobrevivirá la responsabilidad del nuevo patrón, tal como se fundamenta en el numeral 41 de nuestra legislación laboral.

Y para confirmar esta situación también el poder judicial se ha expresado al respecto, y dentro de los semanarios nos encontramos con la siguiente resolución:

SUSTITUCIÓN PATRONAL. CASO EN QUE SE CONFIGURA. La sustitución patronal opera cuando se transmite total, o parcialmente la entidad jurídica económica que dio origen a la relación laboral y si se continúa explotando el trabajo que se realizaba para el patrón original. En consecuencia, si el comprador adquirió en su totalidad una negociación o unidad económica, propiedad de una persona moral y la siguió explotando, resulta claro que para los efectos de las normas del trabajo y de la sustitución patronal, no era necesario que hubiese adquirido en su totalidad a la persona moral, sino que bastaba para ello, que se hubiese apropiado en su totalidad de la sucursal o de la empresa respectiva, en la que se generó la relación de trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 60/91. Mercedes Zamora López de Torija. 22 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario José de Jesús Echegaray Cabrera.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Octava Época, tomo VII, junio de 1991, pág. 444.

Podemos amigos, concluir sin problema, después de leer esta tesis, que una organización de outsourcing no puede ser considerada como patrón sustituto, ya que la contratación de una prestadora de servicios de personal, no tiene nada que ver con las acciones de la sustitución patronal.

Hola que tal, hay que recordar que a partir del mes de Septiembre 2015, se tiene que cumplir con las Obligaciones Outsourcing con INFONAVIT, en su página del instituto, desde el pasado 31 de Julio de 2015 aparece una nota informativa con la siguiente leyenda:

El 4 de junio de 2015 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se adiciona el artículo 29 Bis a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. El inicio de vigencia de la presente disposición jurídica fue el día 5 de junio de 2015.

Si bien es cierto que el artículo 29-Bis entró en vigor el 5 de junio de 2015, también lo es que la información referida se presentará en las delegaciones hasta en tanto se dé a conocer a los patrones el formato electrónico correspondiente. **Asimismo, la información que se proporcione será la correspondiente al tercer trimestre del presente año (julio-septiembre), y se presentará en el mes de octubre de 2015.**

Sin embargo hasta la fecha de hoy, el propio instituto no había fijado postura sobre los medios de cómo se tiene que realizar esta obligación, para aquellas empresas Outsourcing, sin embargo el día de hoy en la publicación electrónica IDC On Line^[1], se da a conocer una información muy interesante sobre esta obligación patronal, la cual en resumen consiste en las siguientes preguntas y respuestas:

En relación con esta reforma nos pueden compartir ¿qué busca el Infonavit?

La adición del artículo 29-Bis a la Ley del Infonavit era necesaria para homologarla con la LFT y la LSS, respecto al tratamiento de la figura de tercerización de servicios.

Con esta reforma se ponen candados para que los proveedores de servicios de tercerización no participen en esquemas de evasión, como omitir el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de vivienda, el pago de la carga de seguridad social o de impuestos federales.

Con esto queremos transmitir al sector empresarial que si bien la suma del numeral 29-Bis a la Ley del Infonavit homologa a dicho ordenamiento con otros, nuestra atención se centrará en aquellos patrones que contratan a los llamados esquemas abusivos de sustitución patronal. Éstos se caracterizan porque a través de figuras simuladas o una sucesión de tercerizaciones, el contratante pretende evadir el pago de aportaciones patronales, con lo que afecta —con el consentimiento o no de los trabajadores— la subcuenta de vivienda de éstos.

¿Qué sistema van a utilizar los patrones para comunicar al Infonavit los datos sobre los contratos que realicen con los prestadores de personal? o ¿han pensado en homologar este trámite con el del Seguro Social?

Aun cuando la homologación de este trámite con el IMSS implicaría el aprovechamiento de la aplicación que dicho Instituto tiene en operación, optamos por crear un desarrollo informático propio del Infonavit.

Estos arreglos van encaminados a facilitar la captura de la información; buscan reducir el tiempo que los contratistas y beneficiarios invertirán en la observancia de esta obligación. Esto, en tanto, el IMSS e Infonavit desarrollamos los canales informáticos necesarios para compartir información de manera más expedita, lo que implica que más adelante podremos optar por simplificar el cumplimiento y acordar una plataforma única para presentar estos datos y controlar el acatamiento de este deber.

Para efectos de proporcionar la información correspondiente al segundo trimestre (abril-junio) de 2015 ¿qué deberán realizar los patrones?

Material de Consulta “Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016”
Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016

El Infonavit determinó comenzar a requerir la información de los contratos de suministro de personal, una vez que concluya el tercer trimestre de 2015 (julio-septiembre).

Por ello la aplicación informática será liberada en septiembre, para que los contratistas y sus beneficiarios cumplan con la obligación de aportar la información durante octubre de este año.

Consecuentemente en este momento no es necesario que los patrones proporcionen la información con corte al segundo trimestre de 2015 (abril-junio), pues en octubre próximo se les solicitará junto con la relativa al tercer trimestre.

Cabe mencionar que esta obligación se cumplirá por medio de la aplicación informática que se pondrá a disposición de los patrones en el Portal Empresarial del Infonavit.

Al presentar la información por este medio, los obligados contarán con todos los elementos de seguridad que contempla dicho portal.

¿Qué acciones tomará el Infonavit para vigilar el cumplimiento de esta obligación patronal?

El Infonavit tiene celebrados acuerdos de intercambio de información con otras autoridades fiscales para detectar quiénes están incumpliendo con la exigencia señalada en el artículo 29-Bis de la Ley del Infonavit.

Por lo tanto tenemos que esperar ya en el próximo mes de Septiembre, la información relativa al cumplimiento de esta obligación generado la carga administrativa correspondiente a aquellas empresas que se dedican al Outsourcing a nivel Nacional

[1] idconline.com.mx . (2015). Cómo se entregará información de outsourcing. 18/08/2015, de Expansión, S.A. de C.V Sitio web: <http://www.idconline.com.mx/seguridad/2015/08/18/cmo-se-entregar-informacin-de-outsourcing> Derechos Reservados

A continuación se reproduce el Acuerdo de Consejo Técnico del IMSS 258/2002 del 22 de Mayo de 2002, así como el acuerdo anterior

Material de Consulta "Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016"
Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SECRETARÍA GENERAL

México, D.F., 24 de junio de 2002

Oficio No. 09-52-19-0300/

7951

LIC. ISMAEL JOSÉ GÓMEZ GORDILLO Y RUELAS
Director Jurídico
Presente

El H. Consejo Técnico, en la sesión celebrada el día 22 de mayo del presente año, dictó el Acuerdo número 258/2002, en los siguientes términos:

"Este Consejo Técnico, con fundamento en los Artículos 251 fracciones IV, XIII y XXXVII, 263 y 264 fracción XIX de la Ley del Seguro Social, y tomando en cuenta el contenido del oficio 453 del 29 de abril de 2002 de la Dirección Jurídica, deja sin efecto el Acuerdo No. 8 498/81 de fecha 2 de septiembre de 1981, emitido durante la vigencia de la Ley del Seguro Social derogada. No obstante, en virtud de que el Artículo 42, párrafo segundo de la Ley del Seguro Social vigente establece la misma disposición del Artículo 49 también párrafo segundo de la Ley del Seguro Social anterior y subsisten al respecto, las mismas condiciones y supuestos, se emite nuevo Acuerdo en los términos siguientes: Primero.- Se ratifican los criterios sustentados en los puntos II y III del Acuerdo que se deja sin efecto; y Segundo.- Respecto al criterio expuesto en el párrafo IV de dicho Acuerdo, éste quedará en los siguientes términos: Cuando se produzcan accidentes en trayecto, sobre los cuales no se realicen actuaciones de policía o autoridades de tránsito, ni del Ministerio Público, el trabajador deberá acudir de inmediato a recibir atención a la Unidad Médica del Seguro Social que le corresponda, o a la más cercana al sitio donde sufrió el riesgo. Cuando el asegurado sea trasladado a servicios médicos no institucionales después de ocurrido el accidente en tránsito, en los que no exista Ministerio Público, él mismo o su familiar, deberá de inmediato dar aviso del riesgo ocurrido al Director o encargado de cualquiera de las unidades médicas antes referidas, quien enviará un

..2.

IMSS

Concepto de Riesgo de Trabajo y ¿Cuáles son los elementos necesarios para su consideración?

Antes de entrar en materia de la obligación anual tenemos que conocer que es un Riesgo de Trabajo, esto, porque muchas veces en la práctica profesional consideramos como RT a todos los sucesos que acontecen en las instalaciones de las empresas así que:

Riesgo de Trabajo.- Es toda aquella lesión proveniente de una acción violenta *repentina* o por la *exposición cotidiana* ocasionada por cualquier causa exterior por los hechos o acciones del trabajo.

Para que exista un Riesgo de Trabajo se tienen que conjugar 4 elementos básicos y estrictamente necesarios, los cuales se conjugaran en los siguientes puntos:

1.- ***Hecho Externo***.- Es aquel acontecimiento ajeno provocado por alguna cosa o algún sujeto, en este caso por el propio trabajador o por alguno de sus compañeros de labores o cualquier otra persona, estos sucesos se dividen a su vez en dos vertientes:

- Para el caso de las cosas se considera como, **Condición Insegura**.- La cual indiscutiblemente se da producto de alguna malformación, falta de mantenimiento, establecimientos o instalaciones laborales inadecuados, infraestructura, herramientas o medios que se ocupan para la realización de las labores cotidianas.
- Para el caso de los sujetos se considera como, **Acto Inseguro**.- Aquellos sucesos donde los trabajadores, sus compañeros, o personal ajeno a ellos realizan por falta de capacitación, falta de conocimiento, o de forma accidental por acción de sus labores de trabajo.

2.- ***Las Circunstancias Repentinas e Instantáneas***.- Es la diferenciación entre Accidentes o Enfermedades del trabajo donde estas últimas se van dando de forma continua durante la vida laboral por la exposición directa o indirecta a las condiciones dentro de las responsabilidades de los trabajadores, mientras que en los accidentes suceden de forma súbita.

3.- ***Estragos en la integridad de los trabajadores***.- Es cuando se producen daños psicofísicos sobre los trabajadores y no sobre los bienes de ellos o del propio patrón.

4.- ***Relación causa-efecto con las funciones laborales***.- Este es el elemento más importante y primordial de los que se enuncian, ya que para considerarse como Riesgo de Trabajo los accidentes y/o enfermedades, se requiere de forma **OBLIGADA** que entre la(s) lesión(es) que padezca del trabajador, (donde se limita la capacidad funcional), con los acontecimientos que se dieron para solicitar como probable RT

Este último requisito es el que en la mayoría de los casos, los patrones, al llenar los formatos correspondientes, no le toman la suficiente importancia y/o atención adecuada, así en muchos casos los trabajadores más astutos al ver la necesidad de salir pronto del “problema” o conociendo la poca capacidad de análisis para plasmar los hechos (que ellos mismos les describen), así como de las

circunstancias que ocasionaron los accidentes y/o enfermedades, comenten palabras, descripciones, etc. Que solo van a favorecer que el personal médico de los Servicios de Salud en el Trabajo en las unidades de Atención Médica del IMSS, lean e interpreten de una forma no adecuada ocasionado la imposición de obligaciones patronales laborales, que no corresponden al calificar como Riesgo de Trabajo cuando la relación causaefecto del posible accidente o enfermedad no lo ameritan.

Es importante también conocer que si bien los patrones bajo fundamento del Artículo 51 primer párrafo de la Ley del Seguro Social, y Artículo 22 del Reglamento de Prestaciones Médicas, tienen la obligación estricta de darle aviso al Instituto de todos los siniestros que se consideren como probable Riesgo de Trabajo, también radica en los patrones el derecho de requisitar los formatos correspondientes de la forma más clara, honesta y verdadera, manifieste la descripción integral de los acontecimientos que SIEMPRE van a referir los trabajadores, para con ello ayudar a que sean calificados de forma correcta apegada a la realidad de los hechos.

En la práctica diaria, muchas veces nos encontramos con casos de posibles Accidentes de trabajo, donde a todas luces, no lo son, pero el personal médico del IMSS, los califica como tal, que tal si observamos cual son los datos y elementos de prueba para calificar accidentes de trabajo, con la siguiente Jurisprudencia de Tribunales Colegiados...

ACCIDENTE DE TRABAJO. DATOS Y ELEMENTOS DE PRUEBA QUE DEBE APORTAR Y ACREDITAR EL TRABAJADOR CUANDO EJERCITA LA ACCIÓN DE SU RECONOCIMIENTO.

Si bien es cierto que el legislador asimiló el concepto accidente de trabajo previsto en el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo a los que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél; también lo es que cuando el trabajador reclama el reconocimiento de un accidente de trabajo por haber ocurrido en trayecto, debe colmar los presupuestos base de su acción, es decir, aportar los datos y los elementos de prueba suficientes que lleven a determinarlo así, para lo cual es imprescindible que señale el horario de labores que tenía asignado en el momento en que ocurrió el infortunio; cuál era su domicilio, así como el de su centro de trabajo; el tiempo aproximado y el medio de locomoción que empleaba para llegar a su empleo y/o regresar a su casa; el sitio y la hora precisos en que ocurrió el imprevisto que le ocasionó la perturbación funcional, así como la forma en que se registraron los hechos constitutivos del percance origen de la lesión, aspectos estos que deberá acreditar a través de los medios de convicción idóneos a su alcance para demostrar que el accidente que sufrió fue en trayecto.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

AMPARO DIRECTO 3033/2005. *****. 10 de marzo de 2005. Unanimidad de votos.
Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Griselda Lupita Reyes Larrauri.

Material de Consulta “Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016”
Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016

Amparo directo 8933/2005. María de Lourdes Domínguez Rojas. 26 de mayo de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Verónica Beatriz González Ramírez.

Amparo directo 7993/2006. Bertha Estela Gutiérrez Gómez. 2 de junio de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Damiana Susana Díaz Oliva.

Amparo directo 1337/2009. Adán Juárez Meza y otro. 28 de enero de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Eudón Ortiz Bolaños.

Amparo directo 1444/2009. Raúl Vargas Ramírez. 22 de abril de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Lenin Mauricio Rodríguez Oviedo.

[Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXI, Pág. 1757, Materia Laboral, Tesis: .13o.T. J/13, Jurisprudencia, Registro 164647, Mayo 2010](#)

Se publicó el Acuerdo en el DOF por el que se crea el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo el 14 de Diciembre de 2015. Este acuerdo, tiene fundamentalmente dos interesantes y obligatorias consecuencias, como parte de la implementación de la Ventanilla Única Nacional, la Reforma Laboral de 2012, del nuevo SIAAT, donde los patrones tendrán que informar los casos de Riesgos de Trabajo que se tengan, utilizando para ello la Firma Electrónica Avanzada (Certificado FIEL SAT), para el envío de la información, y por otro lado los formatos que se encontraban publicados en la NOM-021 STPS, CM2A y CM2B, con la expedición del Acuerdo, se busca que los patrones cumplan de manera ágil y oportuna con su obligación de notificar a las autoridades, ya sea por medios electrónicos o escritos, de la ocurrencia de accidentes de trabajo en sus centros laborales, así como de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo.

De esta manera se evita que los patrones tengan que entregar en las tres instancias de la autoridad laboral federal que están establecidas en la Ley Federal del Trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Inspector del Trabajo y Junta de Conciliación y Arbitraje), ya que el Sistema se establece como ventanilla única para presentar este trámite.

La implementación del Acuerdo se llevará a cabo en dos formas:

1. La entrega por medios electrónicos a través del Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo (SIAAT) y
2. Por medios escritos mediante los formatos establecidos en las Oficinas de la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo o en las Delegaciones Federales del Trabajo. Asimismo, se compartirá información para que cumplan con sus atribuciones relacionadas al ámbito de los Riesgos de Trabajo con las Delegaciones Federales del Trabajo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Material de Consulta “Actualización de las Obligaciones Laborales y de Seguridad Social 2016”
Instructor: Gabriel Aranda Zamacona
Ciudad del Carmen, Campeche Viernes 18/02/2016

Debemos de recordar, en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 se estableció la posibilidad de que los patrones cumplan por medios electrónicos la obligación del Artículo 504, fracciones V y VI, de la Ley Federal de Trabajo, situación que hasta la fecha se realiza exclusivamente en papel.

Los artículos 7, fracciones XVI y XVII, y 76 del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecen específicamente la posibilidad de entregar el Aviso de Accidentes de Trabajo por medios electrónicos.

Actualmente está vigente la Norma Oficial Mexicana NOM-021-STPS-1994, "Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas"; esta norma y su antecedente el Instructivo 21 de 1983 datan de más de tres décadas, periodo en el que han permanecido sin cambios los requerimientos y características de los informes de riesgos de trabajo, sin considerar las transformaciones tecnológicas en las empresas, el gobierno y la sociedad en general, y en la mejora en la recopilación y uso de información estadística, principalmente para fundamentar la política pública.

Como recordaremos, en unas semanas atrás, dimos a conocer que se había creado el Sistema de Avisos de Accidentes por Riesgo de Trabajo (SIAAT), esto para cumplir con la obligación de la Fracción V del Artículo 504, de la Ley Federal del Trabajo, así como así como el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo en los artículos 7, fracciones XVI y XVII; 76, 77 y 79, referente al aviso por escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes de trabajo que ocurran, y que tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, deberá notificar a dichas autoridades ya sea por medios electrónicos o escritos.

El 14 de Diciembre de 2015, esto se confirmó con la publicación en el DOF del acuerdo de STPS mencionado como puede consultarse en el siguiente link: [ACUERDO](#) por el que se crea el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo y se dan a conocer los formatos para informar los accidentes y defunciones de los trabajadores.

Como sabemos, los formatos CM-2A y CM-2B dejarían de existir para dar lugar por fin a la digitalización de esta obligación, recordando que estos formatos estuvieron vigentes desde el año 1994, con la publicación de la Norma Oficial Mexicana 021 NOM-021-STPS1993, Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas.

Nota ACTUALIZACION 28/12/2015 Se publica en el DOF el Aviso de Cancelación de la Norma Oficial Mexicana NOM-021-stps, se puede consultar en el siguiente link: [dar clic aqui](#)

El pasado día 07/12/2015, nuevamente en la página de la COFEMER, se da a conocer el Aviso de cancelación de la norma oficial mexicana nom-021-stps-1993, relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas, publicada en el diario oficial de la federación, con esto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pretende que en forma paralela se publique el Acuerdo por el que se crea el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo y se dan a conocer los formatos para informar los accidentes y defunciones de los trabajadores, con el objeto de establecer el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo, así como dar a conocer los formatos mediante los cuales los patrones, trabajadores o familiares presenten ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo protesta de decir verdad, los avisos de accidentes de trabajo, así como las defunciones como consecuencia de accidentes o enfermedades de trabajo. El artículo 51 de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización señala que cuando no subsistan las causas que motivaron la expedición de una Norma Oficial Mexicana, las dependencias competentes, a Iniciativa propia o a solicitud de la Comisión Nacional de Normalización, de la Secretaría o de los miembros del Comité Consultivo Nacional de Normalización correspondiente, podrán modificar o cancelar la norma de que se trate sin seguir el procedimiento para su elaboración. Conforme a lo señalado, se ha estimado que con la expedición del citado Acuerdo por el que se crea el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo y se dan a conocer los formatos para informar los accidentes y defunciones de los trabajadores, ya no subsisten las causas que motivaron la expedición de la Norma Oficial Mexicana NOM-021-STPS-1993, Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas. A partir de la entrada en vigor del presente instrumento, los avisos e informes que se regulaban a través de la Norma Oficial Mexicana NOM-021-STPS-1993, Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas, deberán realizarse a través del Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo, creado mediante Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación con la misma fecha.

Con esta cancelación de la NOM-021, pero con la publicación del Acuerdo en el DOF se vuelve obligatorio esta notificación debido a que en el Acuerdo del 14/12/2015, se menciona el siguiente artículo:

Artículo 3. Los patrones o sus representantes deberán evitar la doble entrega del aviso de accidente de trabajo. Para cumplir con lo anterior, tendrán que realizarlo por medios escritos o con su registro en el SIAAT, a fin de evitar la doble contabilidad de accidentes de trabajo en sus centros de trabajo.

Y observamos en los transitorios del Acuerdo publicado en el DOF, veremos lo siguiente:

TRANSITORIOS

SEGUNDO. Conforme a lo establecido en el Programa Nacional de Normalización 2015, la Secretaría continuará con la revisión de la NOM-021-STPS-1994, Relativa a los requerimientos y características de los informes de los riesgos de trabajo que ocurran, para integrar las estadísticas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de mayo de 1994.

Esto significa, hasta que se publique el Aviso de Cancelación de la NOM-021, se deberá seguir cumpliendo con todo lo referente a esta Norma Oficial Mexicana, con ello, se confirma lo dicho, ES OBLIGATORIO la información de las notificaciones de los Riesgo de Trabajo, no faltará alguno que otro patrón o especialista que mencione que en el REGLAMENTO Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo(RFSST), lo siguiente:

Capítulo Segundo

Avisos de Accidentes y Enfermedades de Trabajo

Artículo 76. Los patrones deberán dar aviso a la Secretaría, por escrito o en forma electrónica, de los Accidentes de Trabajo que ocurran dentro de las 72 horas siguientes, conforme a lo que establece el artículo 504, fracción V de la Ley..

....

...

Los patrones quedarán relevados de dar dicho aviso a la Secretaría, cuando lo presenten ante la institución pública de seguridad social a la que por disposición de ley estuviere afiliado el trabajador, dentro del término a que se refiere el párrafo anterior.

Pero como podemos observar el mencionado Artículo 3, del Acuerdo publicado el 14/12/2015, claramente se menciona deberán evitar la doble presentación, para evitar esto se DEBERA realizarlo por medios escritos o con su registro en el SIAAT. Con esto, el 4to párrafo queda superado, del artículo 76, del RFSST respecto a quedar relevados, con ello la STPS por medio de sus inspectores de trabajo, solicitarán el cumplimiento de esta obligación, cuando así se tenga que hacerla.

La puntuación de los créditos INFONAVIT, su cálculo y su obligación

Actualmente, en la vida cotidiana, cuando iniciamos cuando tenemos algunos años ya trabajando, fijamos metas, una de ellas, es la de conseguir una casa propia, uno de los grandes apoyos puede resultar el INFONAVIT con sus créditos, así que hay que analizar el requisito básico la puntuación, calculo y obligación..

De entrada debemos tomar en cuenta, que el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, tiene fundamentos legales especiales, derivado de su propia ley, desde el año de 1997, que en los siguientes artículos se menciona lo siguiente:

LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 16.- El Consejo de Administración, tendrá las atribuciones y facultades siguientes:

IX.- Proponer para su aprobación a la Asamblea General las políticas de crédito y aprobar las reglas para su otorgamiento, así como la normatividad en materia de control interno.

Artículo 42.- Los recursos del Instituto se destinarán:

II.- Al otorgamiento de créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el Instituto:

- a) En línea dos a la adquisición en propiedad de habitaciones;
- b) En línea tres a la construcción de vivienda;
- c) En línea cuatro a la reparación, ampliación o mejoras de habitaciones, y
- d) En línea cinco al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

Artículo 47.- El Consejo de Administración expedirá las reglas conforme a las cuales se otorgarán en forma inmediata y sin exigir más requisitos que los previstos en las propias reglas, los créditos a que se refiere la fracción II del artículo 42. Dichas reglas deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

Las reglas antes citadas tomarán en cuenta entre otros factores, la oferta y demanda regional de vivienda, el número de miembros de la familia de los trabajadores, los saldos de la subcuenta de vivienda del trabajador de que se trate y el tiempo durante el cual se han efectuado aportaciones a la misma, si el trabajador es propietario o no de su vivienda, así como su salario o el ingreso conyugal si hay acuerdo de los interesados.

Asimismo, el Consejo de Administración expedirá reglas que permitan tomar en cuenta, para la determinación del monto de crédito, ingresos adicionales de los trabajadores que no estén considerados como parte integrante de su salario base, siempre y cuando la cuantía, periodicidad y permanencia de tales ingresos sean acreditables plenamente y se garantice la recuperabilidad de dichos créditos.

El trabajador tiene derecho a recibir un crédito del Instituto, y una vez que lo haya liquidado podrá acceder a un nuevo financiamiento por parte del Instituto en coparticipación con entidades financieras.

Para este segundo crédito el trabajador podrá disponer de los recursos acumulados en la subcuenta de vivienda y su capacidad crediticia estará determinada por la proyección de aportaciones subsecuentes.

Derivado de esta facultad el INFONAVIT, por medio de su consejo de Administración, aprueba, publica para su aplicación legal, así como el conocimiento de todos los ciudadanos las Reglas para el Otorgamiento de Créditos a los Trabajadores Derechohabientes del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en su versión más reciente publicada, en el Diario Oficial de la Federación⁵, da a conocer diferentes reglas que debemos de conocer a la perfección, debido a que en base a ellas, se realiza el cálculo de la puntuación, así como, el monto del financiamiento de

todos los créditos, que la fracción II del Artículo 42 de la Ley del INFONAVIT menciona, que para ello veamos las reglas referidas:

DEFINICIONES

SEGUNDA. Para efectos de las presentes Reglas, se tendrán las siguientes definiciones:

Cuota Mensual de Amortización, significa el importe que tendrá que cubrir el trabajador mensualmente cuando éste no encuadra dentro de los supuestos del Régimen Especial de Amortización.

Crédito Conyugal, significa el esquema establecido en la Regla Décima Sexta para la adquisición de una vivienda por cónyuges.

Crédito Indexado al Salario Mínimo, significa los créditos otorgados por Infonavit cuyo saldo se revisa cada vez que se modifica el salario mínimo.

Crédito No Indexado al Salario Mínimo, significa los créditos otorgados por Infonavit cuyo saldo no se revisa cada vez que se modifica el salario mínimo.

Ecotecnologías, significan los aparatos y equipos que estén instalados o que se incorporen a las viviendas y que, utilizando tecnologías modernas y eficientes, hagan posible el ahorro en el consumo de energía y agua.

Entidad Financiera, significa la entidad o fideicomiso que conforme a las leyes aplicables, esté autorizados para otorgar o adquirir créditos a la vivienda y que además reúnan los requisitos que señala la administración.

Gastos de Apertura, significa el descuento del 3% del monto de crédito a otorgar al trabajador que realiza el Infonavit para cubrir los gastos relacionados con la originación del crédito.

⁵ H. Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (27/02/2013). Resolución por la que se aprueban las Reglas para el Otorgamiento de Créditos a los Trabajadores

Derechohabientes del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.. 25/09/2015, de Diario

Oficial de la Federación Sitio web:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5289148&fecha=27/02/2013

Gastos de Administración, significa el pago periódico equivalente al 2% del excedente, si lo hubiere de 128 veces el Salario Mínimo en el Distrito Federal y el Valor de Vivienda de la solución habitacional, que debe hacer el acreditado por concepto de gastos financieros y de operación de crédito y el seguro de daños.

Infonavit, significa el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

Ley, significa la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Monto de Crédito, significa la cantidad que conforma el crédito que el Infonavit otorga al trabajador derechohabiente para la adquisición de una solución de vivienda.

Precio de Venta, significa el precio que haya sido pactado entre las partes libre de cualquier descuento, bonificación, devolución o prima en monetario, que haya sido ofrecida o comprometida por el vendedor precisamente al otorgamiento del crédito por el Instituto y con independencia del momento en que se realice dicho descuento, bonificación, devolución o prima.

Prórroga, *significa la prórroga en el pago de la amortización a que tiene derecho un trabajador acreditado cuando deja de percibir ingresos, a que se refiere el artículo 41 de la Ley y la Regla Décimo Novena.*

Régimen Especial de Amortización, significa el esquema de pago que deberá cumplir el trabajador, en los siguientes supuestos:

- a). Cuando pierda su relación laboral y no hubiere tramitado oportunamente su Prórroga, o que no haga uso de ella;
- b). Al vencimiento de la Prórroga y que no esté sujeto a una relación laboral;
- c). Cuando se trate de un trabajador acreditado jubilado o pensionado;
- d). Cuando el trabajador acreditado cambie de empleo a una relación laboral sujeta al apartado "b" del artículo 123 constitucional, o
- e). Cuando el trabajador mantiene su relación laboral, pero el patrón retiene las amortizaciones y no las entera al Infonavit, previa autorización de las áreas correspondientes del Instituto. Bajo este supuesto, el trabajador no estará obligado a cubrir la parte del pago correspondiente a la aportación patronal.

Régimen Ordinario de Amortización, significa el esquema de pago que deberá cumplir el trabajador cuando no esté en los supuestos del Régimen Especial de Amortización.

Salario Mensual Integrado, *significa el que resulte menor entre: (i) el promedio del salario diario integrado de los últimos seis bimestres cotizados, o (ii) el salario diario integrado del trabajador correspondiente al mes en que solicita el crédito multiplicado por 30.4.*

Salario Mínimo, significa el salario mínimo diario general para el Distrito Federal.

Salario Mínimo Mensual, significa el que resulte de multiplicar por 30.4 el salario mínimo diario general que rija en el Distrito Federal.

Segundo Crédito, significa el crédito otorgado en términos del artículo 47 de la Ley a aquellos trabajadores que terminaron de liquidar el primer crédito otorgado por Infonavit.

Valor de Vivienda, significa el valor menor entre el precio de venta y el valor del avalúo.

Como se puede observar se hizo especial énfasis en conceptos básicos y sobre todo que sirven para entender los conceptos del crédito Infonavit, como lo es el Salario Mensual Integrado, si bien es cierto, el INFONAVIT, sigue por costumbre considerando el título de “Salario diario integrado” lo

cual es evidentemente incorrecto, toda vez, que la ley del INFONAVIT le conoce como Salario Base de Aportación, o bien en el Artículo 27 de la Ley del Seguro Social, se le conoce como Salario Base de Cotización. En Base a lo anterior, por disposición oficial interna del Instituto estipulada que se debe de obtener 116 puntos, de tres criterios diferentes, para poder calificar para ser sujeto de crédito hipotecario, en cualquier tipo o producto que se otorgue, por lo que para entender esta situación debemos saber calcular la puntuación, para ello hay que analizar la Regla QUINTA, que a la letra dice lo siguiente:

SISTEMA DE ASIGNACION DE PRIMER CREDITO

QUINTA. El Infonavit asignará los primeros créditos a que tienen derecho los trabajadores derechohabientes conforme al sistema de puntuación, que tiene por objeto seleccionar a los trabajadores que serán susceptibles de ser acreditados.

Una vez que la Asamblea General haya aprobado los planes de labores y de financiamientos, el Consejo de Administración del Instituto determinará la puntuación mínima exigible por localidad y tipo de vivienda y, por excepción, podrá determinar los periodos de inscripción de solicitudes que aplicarán específicamente para la entidad federativa, municipio, localidad o región de que se trate.

La puntuación se determinará sumando los puntos correspondientes a cada uno de los factores siguientes:

- a). El salario diario integrado, determinado en los términos de la fracción II del artículo 29 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y sus disposiciones reglamentarias y la edad del trabajador conforme a la tabla "Edad-salario" que se adjunta a las presentes Reglas como Anexo 5;

EDAD /AÑOS	SALARIO (VSM)					
	1.0 a 2.6	2.7 a 3.6	3.7 a 5.2	5.3 a 6.7	6.8 a 11.0	11.1 o más
Hasta 17	30	31	32	34	39	40
18 a 20	56	57	58	60	65	66
21 a 34	60	61	62	64	69	70
35 a 42	63	64	65	67	72	73
43 a 49	66	67	68	70	75	76
50 o más	51	52	53	55	60	61

- b). Si el trabajador tiene entre seis y doce bimestres de cotización continua se otorgarán dieciséis puntos; entre trece y quince bimestres se otorgarán veintitrés puntos, y si tiene dieciséis bimestres o más se otorgarán treinta y ocho puntos;

Bimestres cotizados	Puntos
Hasta 5	0
De 6 a 12	16
De 13 a 15	23
16 y más	38

- c). Por cada salario mensual integrado del propio trabajador, dentro del saldo de la subcuenta de vivienda de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro, se otorgarán:

Límite inferior	Límite superior	Puntos
0.00	1.70	24
1.71	2.20	27
2.21	2.60	31
2.61	3.10	33
3.11	3.70	35
3.71	4.50	37
4.51	Sin límite	39

Antes de analizar lo anterior, debemos tener presente que el INFONAVIT, por lo regular presenta un atraso en la recepción de los pagos bimestrales que los patrones realizan cada bimestre, por lo que en promedio la información que utilice el Instituto, será de uno o dos bimestres atrás de la fecha cuando se realice el cálculo, por lo tanto para la Edad y el Salario vigente que pide el inciso a), estará desfasada. Entonces, si un trabajador intenta consultar su precalificación dentro de los primeros 3 o 4 meses de que empezó a trabajar, no aparecerán ni sus puntos ni su monto de crédito.

Para entender esta información, pongamos el ejemplo de un trabajador que actualmente gana un salario diario de \$100.00 que tiene prestaciones mínimas de ley, por lo que su factor de integración es el clásico 1.0452, por lo que su Salario Base de Cotización es de \$104.52, aplicando lo que refiere la Regla Segunda, al Salario Mensual Integrado lo multiplicamos por 30.4, y lo dividiremos por Salario Mínimo Mensual, referido en la misma regla para quedar como sigue:

$$\begin{array}{rclclcl}
 \text{SBC TRABAJADOR} & 104.52 & \times & 30.4 & = & \frac{3177.408}{2131.04} & = & \mathbf{1.491} \\
 \text{SMGDF} & 70.1 & \times & 30.4 & = & & &
 \end{array}$$

Posteriormente debemos conocer la edad del trabajador, para el siguiente dato, en este ejemplo, sería un trabajador con 25 años, entonces tendríamos 1.49 veces el Salario Mínimo de Salario Base de Cotización, más los 25 años, lo buscamos en la tabla del inciso a) lo que daría un total de 60 puntos por el primer criterio, tal como se puede ver:

EDAD /AÑOS	SALARIO (VSM)					
	1.0 a 2.6	2.7 a 3.6	3.7 a 5.2	5.3 a 6.7	6.8 a 11.0	11.1 o más
Hasta 17	30	31	32	34	39	40
18 a 20	56	57	58	60	65	66
21 a 34	60	61	62	64	69	70
35 a 42	63	64	65	67	72	73
43 a 49	66	67	68	70	75	76
50 o más	51	52	53	55	60	61

Luego según el inciso c) hay que buscar ¿Cuánto ahorro se tiene en la subcuenta de vivienda? Para ello hay que solicitar en la página de Infonavit, en el área correspondiente⁴, en este ejemplo vamos a decir que se tiene un total de \$5,000.00 ahorrados, haciendo las operaciones correspondientes, quedaría así:

$$\text{SALDO SUBCUENTA VIVIENDA TRABAJADOR} = \frac{5,000.00}{\text{SMGDF } \$70.10 \times 30.4} = \frac{5,000.00}{2,131.04} = 2.346$$

Encontrando el dato de 2.346 veces de salario mínimo, que esto es, el dinero que se tiene acumulado desde el 01 de Julio de 1997, en la tabla del inciso c), nos daría un total de 31 puntos, como se puede apreciar en la siguiente imagen:

Límite inferior	Límite superior	Puntos
0.00	1.70	24
1.71	2.20	27
2.21	2.60	31
2.61	3.10	33
3.11	3.70	35
3.71	4.50	37
4.51	Sin límite	39

Por lo tanto sumando los puntos 60 de la edad y salario, más los 31 del ahorro acumulado tenemos un total de 91, faltando (116-91) 25 puntos, mismos que solo se podrían alcanzar, observando el

⁴ Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (2015). Módulo especial ¿Cuánto Ahorro tengo?. 25/09/2015, de Gerencia de Administración del Patrimonio Social y de Servicios al Trabajador Sitio web: http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/infonavit/trabajadores/cuanto+ahorro+tengo/cuanto_ahorro_tengo

criterio del inciso b), cuando se tenga de 13 a 15 bimestres continuos cotizando para el Infonavit, como se puede ver en la siguiente imagen:

Bimestres cotizados	Puntos
Hasta 5	0
De 6 a 12	16
De 13 a 15	23
16 y más	38

Es importante conocer, que el ejemplo del trabajador ganado \$100.00 pesos diarios, con 25 años de edad, necesitaría obligatoriamente cotizar, un total de dos años con un bimestre, de forma continua, dependiendo de las condiciones de su salario o su edad, sean las mismas, o mejoren, con el paso del tiempo.

Para finalizar, es muy importante mencionar que el tercer criterio el del inciso b) es muy volátil, ya que depende que los patrones paguen a tiempo sus aportaciones de vivienda bimestral, y que los trabajadores, no dejen de pasar más de un bimestre para estar cotizando con algún patrón, ya que si algunas de las cosas no se cumplen, la puntuación por este criterio seria siempre de 0.

Impacto de la Resolución Miscelánea Fiscal 2016 en Recursos Humanos y Seguridad Social

El día de hoy, miércoles 23 de diciembre de 2015, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Resolución Miscelánea Fiscal para 2016, en donde se plasman algunos derechos y obligaciones que año con año se tienen, en este caso analizaremos, los Efectos de la Resolución en materia laboral y Seguridad Social.

Así, que dejamos a continuación las Reglas, que a nuestro parecer son las más relevantes que repercuten en nuestra área de estudio...

Adecuación de la Ventanilla Única para contribuyentes del R.I.F., y sujetos del R.I.S.S.

Recordemos, que hemos venido platicando sobre la implementación de la Ventanilla, en otras ocasiones, ahora con la R.M.F. para 2016, si es sujeto del Régimen de Incorporación a la Seguridad Social (R.I.S.S), se podrá afiliarse de acuerdo a la siguiente regla:

Crezcamos Juntos Afiliate

2.4.7. Para los efectos del artículo 27 del CFF, en relación con el artículo 22, fracción VII de su Reglamento y con el “DECRETO por el que se otorgan estímulos para promover la incorporación a la seguridad social”, publicado en el DOF el 8 de abril de 2014, las personas físicas podrán inscribirse al RFC en el régimen previsto en el Título IV, Capítulo II, Sección II de la Ley del ISR, mediante el apartado "Crezcamos Juntos " que se ubica en el portal

gob.mx/crezcamosjuntos.

CFE 27, RCFE 22, DECRETO DOF 08/04/14

Concepto de Vales de Despensa y reglas especiales para 2016

De acuerdo a la R.M.F. para 2016, se conserva el concepto de vales de despensa, así como las características de los monederos, obligatorios para su deducción autorizada, en términos de la LISR Artículo 28 Frac XI, tal como ya se encontraba en la R.M.F. para 2015, en la forma como se describe en las siguientes dos reglas:

Concepto de vale de despensa

3.3.1.15. Para los efectos del artículo 27, fracción XI, primer párrafo de la Ley del ISR, se entenderá por vale de despensa, aquél que independientemente del nombre que se le designe, se proporcione a través de monedero electrónico y permita a los trabajadores que lo reciban, utilizarlo en establecimientos comerciales ubicados dentro del territorio nacional, en la adquisición de artículos de consumo que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

Los vales de despensa, no podrán ser canjeados por dinero, ya sea en efectivo o mediante títulos de crédito, o utilizados para retirar el importe de su saldo en efectivo, directamente del emisor o a través de cualquier tercero, por cualquier medio, incluyendo cajeros automáticos, puntos de venta o cajas registradoras, entre otros, tampoco podrán utilizarse para adquirir bebidas alcohólicas o productos del tabaco.

LISR 27

Características de monederos electrónicos de vales de despensa

3.3.1.16. Para los efectos del artículo 27, fracción XI, primer párrafo de la Ley del ISR, se entenderá como monedero electrónico de vale de despensa, cualquier dispositivo tecnológico que se encuentre asociado a un sistema de pagos, que proporcione, por lo menos, los servicios de liquidación y compensación de los pagos que se realicen entre los patrones contratantes de los monederos electrónicos, los trabajadores beneficiarios de los mismos, los emisores autorizados de los monederos electrónicos y los enajenantes de despensas.

Los emisores autorizados de monederos electrónicos de vales de despensa, podrán determinar libremente las características físicas de dichos monederos, siempre y cuando se especifique que se trata de un monedero electrónico utilizado en la adquisición de despensas.

LISR 27, RMF 2016 3.3.1.15.

Obligaciones del emisor de monederos electrónicos de vales de despensa

3.3.1.19. Para los efectos del artículo 27, fracción XI, primer párrafo de la Ley del ISR, el emisor autorizado de monederos electrónicos de vales de despensa, deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

IV. Emitir a los patrones contratantes de los monederos electrónicos de vales de despensa un comprobante en formato CFDI por las comisiones y otros cargos que cobran a los patrones contratantes, que contenga un complemento de vales de despensa en el que se incluya, al menos, el nombre y clave en el RFC del trabajador titular de cada monedero electrónico de vale de despensa, así como los fondos y saldos de cada cuenta, en términos de la regla 2.7.1.8.

Los patrones contratantes de los monederos electrónicos de vales de despensa, sólo podrán deducir los vales de despensa efectivamente entregados a los trabajadores y de los cuales proporcionaron al emisor autorizado la información establecida en la fracción anterior.

Procedimiento para determinación de porcentaje de deducibilidad de prestaciones exentas para 2016

Se seguirá aplicando el mismo procedimiento que desde 2014, se viene haciendo para la determinación de acuerdo a la fracción XXX del Artículo 28 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, de acuerdo a la siguiente regla:

Procedimiento para cuantificar la proporción de los ingresos exentos respecto del total de las remuneraciones

3.3.1.29. Para los efectos del artículo 28, fracción XXX de la Ley del ISR, para determinar si en el ejercicio disminuyeron las prestaciones otorgadas a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior, se estará a lo siguiente: **I.** Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las remuneraciones y demás prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de éstos últimos, efectuadas en el ejercicio, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores.

II. Se obtendrá el cociente que resulte de dividir el total de las remuneraciones y demás prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores y que a su vez son ingresos exentos para efectos de la determinación del ISR de éstos últimos, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior, entre el total de las remuneraciones y prestaciones pagadas por el contribuyente a sus trabajadores, efectuadas en el ejercicio inmediato anterior.

III. Cuando el cociente determinado conforme a la fracción I de esta regla sea menor que el cociente que resulte conforme a la fracción II, se entenderá que hubo una disminución de las prestaciones otorgadas por el contribuyente a favor de los trabajadores que a su vez sean ingresos exentos del ISR para dichos trabajadores y por las cuales no podrá deducirse el 53% de los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador.

Para determinar el cociente señalado en las fracciones I y II de esta regla, se considerarán, entre otros, las siguientes erogaciones:

1. Sueldos y salarios.
2. Rayas y jornales.
3. Gratificaciones y aguinaldo.
4. Indemnizaciones.
5. Prima de vacaciones.
6. Prima dominical.
7. Premios por puntualidad o asistencia.

8. Participación de los trabajadores en las utilidades.
9. Seguro de vida.
10. Reembolso de gastos médicos, dentales y hospitalarios.
11. Previsión social.
12. Seguro de gastos médicos.
13. Fondo y cajas de ahorro.
14. Vales para despensa, restaurante, gasolina y para ropa.
15. Ayuda de transporte.
16. Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
17. Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.
18. Prima de antigüedad (aportaciones).
19. Gastos por fiesta de fin de año y otros.
20. Subsidios por incapacidad.
21. Becas para trabajadores y/o sus hijos.
22. Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
23. Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
24. Intereses subsidiados en créditos al personal.
25. Horas extras.
26. Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
27. Contribuciones a cargo del trabajador pagadas por el patrón.

LISR 28

Planes privados de Pensiones, información que deben presentar

Para cumplir con los requisitos de deducibilidad para efectos de la LISR, las empresas que tengan planes privados de pensiones, sujetos de la Fracción VIII del Artículo 27 de la Ley del Seguro Social, se tendrá que presentar la información que a continuación se menciona:

Información que se debe presentar por la incorporación de trabajadores en los fondos de pensiones o jubilaciones complementarios a los establecidos en la Ley del Seguro Social

3.3.1.34. Para los efectos de los artículos 25, fracción X, 27, fracción XI y 29 de la Ley del ISR, así como 34 y 35, fracción I de su Reglamento, la manifestación de incorporación a que se refiere el último de los preceptos citados deberá contener los siguientes datos: **I.** Clave en el RFC.

II. CURP.

III. Número de seguridad social.

IV. Nombre completo del trabajador. **V.** Monto de la Aportación.

- VI. Especificaciones Generales del Plan de Retiro.
- VII. Firma del trabajador.

De conformidad con el Artículo Noveno, fracción X de las disposiciones transitorias del "DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios; de la Ley Federal de Derechos, se expide la Ley del Impuesto sobre la Renta, y se abrogan la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, y la Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo", publicado en el DOF el 11 de diciembre de 2013, los contribuyentes que realicen la deducción de las reservas para fondos de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la Ley del Seguro Social, deberán informar al SAT, a más tardar el 15 de febrero de cada año, en la declaración informativa a que se refiere el artículo 118, fracción V de la Ley del ISR vigente hasta el 2013, los datos a que se refiere el párrafo anterior de todos los trabajadores incorporados al plan de pensiones o jubilaciones. Además, en el caso de que los beneficiarios del plan reciban una pensión o jubilación con cargo al referido plan, se deberá informar el monto de la pensión mensual que reciban.

LISR 2013 118, LISR 25, 27, 29, RLISR 34, 35, DECRETO 11/12/13 Artículo Noveno Transitorio

Opción de poder timbrar la nómina, de acuerdo a la cantidad de trabajadores que se tenga, y el timbrado especial para finiquitos y liquidaciones para 2016.

Esta sin duda, en materia de Recursos Humanos en las empresas es una de las reglas más valiosas, en materia de Resolución Miscelánea Fiscal para 2016, ya que nos da la pauta, para poder expedir los CFDI de la nómina, fuera de los plazos que menciona la LISR (Arts. 27

Frac III y 99 Frac III), tomando en cuenta el total de trabajadores que se tenga a nivel nacional

por los patrones, así también se tiene la opción de emitir el CFDI, de forma mensual, en los casos cuando sea finiquitos o pago de liquidaciones laborales, como lo describe el 5to Párrafo de la siguiente regla:

Sección 2.7.5. De la expedición de CFDI por concepto de nómina y otras retenciones Fecha de expedición y entrega del CFDI de las remuneraciones cubiertas a los trabajadores

2.7.5.1. Para los efectos del artículo 27, fracciones V, segundo párrafo y XVIII y 99, fracción III de la Ley del ISR en relación con el artículo 29, segundo párrafo, fracción IV del CFF y 39 del Reglamento del CFF, los contribuyentes podrán expedir los CFDI por las remuneraciones que cubran a sus trabajadores o a contribuyentes asimilados a salarios, antes de la realización de los pagos correspondientes, o dentro del plazo señalado en función al número de sus trabajadores o asimilados a salarios, posteriores a la realización efectiva de dichos pagos, conforme a lo siguiente:

Número de trabajadores o asimilados a	Día hábil
De 1 a 50	3
De 51 a 100	5
De 101 a 300	7
De 301 a 500	9
Más de 500	11

salarios

En cuyo caso, considerarán como fecha de expedición y entrega de tales comprobantes fiscales la fecha en que efectivamente se realizó el pago de dichas remuneraciones.

Los contribuyentes que realicen pagos por remuneraciones a sus trabajadores o a contribuyentes asimilados a salarios, correspondientes a periodos menores a un mes, podrán emitir a cada trabajador o a cada contribuyente asimilado un sólo CFDI mensual, dentro del plazo señalado en el primer párrafo de esta regla posterior al último día del mes laborado y efectivamente pagado, en cuyo caso se considerará como fecha de expedición y entrega de tal comprobante fiscal la fecha en que se realizó efectivamente el pago correspondiente al último día o periodo laborado dentro del mes por el que se emita el CFDI.

Los contribuyentes que opten por emitir el CFDI mensual a que se refiere el párrafo anterior, deberán incorporar al mismo el complemento a que se refiere la regla 2.7.5.3., por cada uno de los pagos realizados durante el mes, debidamente requisitados. El CFDI mensual deberá incorporar tantos complementos como número de pagos se hayan realizado durante el mes de que se trate.

En el caso de pagos por separación o con motivo de la ejecución de resoluciones judiciales o laudos, los contribuyentes podrán generar y remitir el CFDI para su certificación al SAT o al proveedor de certificación de CFDI, según sea el caso, a más tardar el último día hábil del mes en que se haya realizado la erogación, en estos casos cada CFDI se deberá entregar o poner a disposición de cada receptor conforme a los plazos señalados en el primer párrafo de esta regla, considerando el cómputo de días hábiles en relación a la fecha en que se certificó el CFDI por el SAT o proveedor de certificación de CFDI.

En el CFDI mensual a que se refiere esta regla se deberán asentar, en los campos correspondientes, las cantidades totales de cada uno de los complementos incorporados al mismo, por cada concepto, conforme a lo dispuesto en la Guía de llenado del Anexo 20 que al efecto publique el SAT en su portal. No obstante lo señalado, los contribuyentes deberán efectuar el cálculo y retención del ISR por cada pago incluido en el CFDI mensual conforme a la periodicidad en que efectivamente se realizó cada erogación.

La opción a que se refiere esta regla no podrá variarse en el ejercicio en el que se haya tomado, y es sin menoscabo del cumplimiento de los demás requisitos que para las deducciones establecen las disposiciones fiscales.

CFF 29, LISR 27, 99, RCFE 39, RMF 2016 2.7.5.3.

Expedición del CFDI por concepto de nómina

2.7.5.3. Para los efectos del artículo 99, fracción III de la Ley del ISR, los CFDI que se emitan por las remuneraciones que se efectúen por concepto de salarios, asimilados a salarios y en general

por la prestación de un servicio personal subordinado, deberán cumplir con el complemento que el SAT publique en su portal.

LISR 99, RMF 2016 2.7.1.8.

Opción entregar los CFDI por nómina de forma semestral.

Si bien para cumplir, con las dos obligaciones que menciona la fracción III del Artículo 99 de la LISR. Se tiene las reglas que se mencionaron anteriormente para la expedición, pero para la entrega de los comprobantes fiscales desde el 2015, se puede OPTAR por juntar todos los XML's así como las representación de los CFDI, que se vayan generando a lo largo de 6 meses, para que se pueda poner a disposición de los trabajadores o bien entregar en una sola exhibición, tal como menciona la siguiente regla:

Entrega del CFDI por concepto nómina

2.7.5.2. Para los efectos de los artículos 29, fracción V del CFF y 99, fracción III de la Ley del ISR, los contribuyentes entregarán o enviarán a sus trabajadores el CFDI en un archivo con el formato electrónico XML de las remuneraciones cubiertas.

Los contribuyentes que se encuentren imposibilitados para cumplir con lo establecido en el párrafo anterior, podrán entregar una representación impresa del CFDI. Dicha representación deberá contener al menos los siguientes datos:

- I. El folio fiscal.
- II. La clave en el RFC del empleador.
- III. La clave en el RFC del empleado.

Los contribuyentes que pongan a disposición de sus trabajadores una página o dirección electrónica que les permita obtener la representación impresa del CFDI, tendrán por cumplida la entrega de los mismos.

Los empleadores que no puedan realizar lo señalado en el párrafo que antecede, podrán entregar a sus trabajadores las representaciones impresas del CFDI de forma semestral, dentro del mes inmediato posterior al término de cada semestre.

La facilidad prevista en la presente regla será aplicable siempre que al efecto se hayan emitido los CFDI correspondientes dentro de los plazos establecidos para tales efectos.

CFF 29, LISR 99

El día 06 de Enero se publica [en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforman los artículos 29, fracción VI y 35, primer párrafo; y se adicionan los artículos 29 Ter y 29 Quáter de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.](#)

Con este decreto, se incorpora la posibilidad de atender los requerimientos de pago e información formulados por el Infonavit, tanto como, la presentación de solicitudes o promociones y el pago de aportaciones y entero de descuentos para los trabajadores, gracias a la implementación del uso de la

FIEL, que expide el SAT, esto para tener armonía con el Código Fiscal de la Federación de acuerdo a lo siguiente:

*CAPÍTULO II
DE LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS*

Artículo 17-C.- Tratándose de contribuciones administradas por organismos fiscales autónomos, las disposiciones de este Código en materia de medios electrónicos sólo serán aplicables cuando así lo establezca la ley de la materia.

*Artículo 17-D.- Cuando las disposiciones fiscales obliguen a presentar documentos, **estos deberán ser digitales y contener una firma electrónica avanzada del autor, salvo los casos que establezcan una regla diferente. Las autoridades fiscales, mediante reglas de carácter general, podrán autorizar el uso de otras firmas electrónicas.***

Para los efectos mencionados en el párrafo anterior, se deberá contar con un certificado que confirme el vínculo entre un firmante y los datos de creación de una firma electrónica avanzada, expedido por el Servicio de Administración Tributaria cuando se trate de personas morales y de los sellos digitales previstos en el artículo 29 de este Código, y por un prestador de servicios de certificación autorizado por el Banco de México cuando se trate de personas físicas. El Banco de México publicará en el Diario Oficial de la Federación la denominación de los prestadores de los servicios mencionados que autorice y, en su caso, la revocación correspondiente. En los documentos digitales, una firma electrónica avanzada amparada por un certificado vigente sustituirá a la firma autógrafa del firmante, garantizará la integridad del documento y producirá los mismos efectos que las leyes otorgan a los documentos con firma autógrafa, teniendo el mismo valor probatorio.

...

Los datos de creación de firmas electrónicas avanzadas podrán ser tramitados por los contribuyentes ante el Servicio de Administración Tributaria o cualquier prestador de servicios de certificación autorizado por el Banco de México.

Cuando los datos de creación de firmas electrónicas avanzadas se tramiten ante un prestador de servicios de certificación diverso al Servicio de Administración Tributaria, se requerirá que el interesado previamente comparezca personalmente ante el Servicio de Administración Tributaria para acreditar su identidad. *En ningún caso los prestadores de servicios de certificación autorizados por el Banco de México podrán emitir un certificado sin que previamente cuenten con la comunicación del Servicio de Administración Tributaria de haber acreditado al interesado, de conformidad con las reglas de carácter general que al efecto expida. A su vez, el prestador de servicios deberá informar al Servicio de Administración Tributaria el código de identificación único del certificado asignado al interesado.*

Si bien es cierto, esto es un gran paso para la actualización del Instituto de la Vivienda, sin embargo, faltan las reglas de carácter general, así como modificaciones a los diferentes reglamentos por parte del INFONAVIT, esto es OBLIGATORIO, por parte del instituto, tal como lo mencionan los artículos transitorios del decreto publicado hoy...

Transitorios

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores dentro de los 180 días siguientes a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, expedirá las reformas y adiciones correspondientes relativas a las disposiciones materia de este Decreto.

Así que debemos esperar con gran expectación las modificaciones a los fundamentos legales de parte del INFONAVIT

Por otro lado, el día de hoy se publicó dentro de este decreto la siguiente modificación, AL PRIMER PARRAFO, del siguiente artículo:

Artículo 35.- El pago de las aportaciones y descuentos señalados en el artículo 29, será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente, a través de los formularios electrónicos o impresos que determine el Instituto.

Si hacer mayor análisis, conocemos que los pagos al INFONAVIT desde la reforma a la ley del Seguro Social de 1997, siempre han sido y seguirán siendo BIMESTRALES, debido a los siguientes fundamentos legales que encontramos en los artículos transitorios de las siguientes leyes:

TRANSITORIOS (Ley del Seguro Social)

PRIMERO.- Esta Ley entrará en vigor en toda la República el día primero de julio de mil novecientos noventa y siete.

VIGESIMO SEPTIMO. El pago de las cuotas obrero patronales respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, continuará realizándose en forma bimestral, hasta en tanto no se homologuen los períodos de pago de las Leyes del ISSSTE e INFONAVIT.

DECRETO por el que se reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de enero de 1997

SEXTO.- La periodicidad del pago de las aportaciones y los descuentos a que se refiere el artículo 35, continuará siendo de forma bimestral hasta que en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado se establezca que la periodicidad de pagos se realizará mensualmente.

Así que solo fue una simple adecuación, **única y exclusivamente al primer párrafo** del artículo 35 de la Ley del INFONAVIT tal como se refleja en la siguiente comparativa:

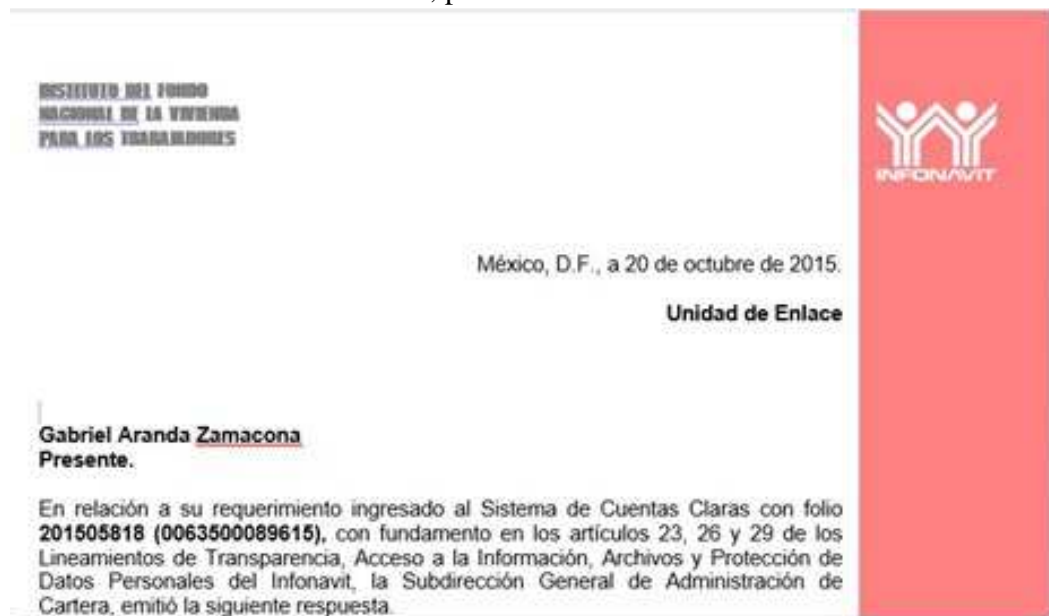
Artículo 35 (antes de la Reforma de hoy 06/01/2016)	Artículo 35 (antes de la Reforma de hoy 06/01/2016)
Artículo 35.- El pago de las aportaciones y descuentos señalados en el artículo 29 será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente.	Artículo 35.- El pago de las aportaciones y descuentos señalados en el artículo 29, será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente, <u>a través de los formularios electrónicos o impresos que determine el Instituto.</u>

Así que enhorabuena por el INFONAVIT, nos falta esperar más modificaciones a los diferentes reglamentos a lo largo del año

Como recordaremos desde principio del año 2015, el Gobierno Federal dio a conocer que se estaba viendo la posibilidad de otorgar las facilidades para que aquellos acreditados pudieran hacer efectivo la reestructura de VSM a pesos créditos INFONAVIT, pues tenemos noticias al respecto, necesitamos analizarlas, en las siguiente líneas.

Por medio del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) [en su portal de solicitudes de información](#), el administrador y autor de esta página hizo una petición de información, cual quedo admitida en el Sistema de Cuentas Claras del INFONAVIT con folio 201505818 (0063500089615) donde se hacia la siguiente pregunta:

Pregunta textual. “Se solicita conocer o que se diga dónde está el listado público de todas aquellas personas que han sido sorteadas cambiar las condiciones de su crédito INFONAVIT, con la facilidad que está dando este Instituto de poder modificar de Veces Salario Mínimo a Pesos, toda vez que desde Septiembre inicio este sorteo, así también, se requiere conocer que facilidades o como se están comunicando con los afortunados, para establecer este cambio.”



El propio Instituto, por medio del sistema nos respondió varias cosas que vamos a analizar a continuación respecto a la facilidad de la reestructura de VSM a pesos créditos

¿Cómo se implementó el programa de reestructura de créditos Infonavit?

El programa de reestructura de créditos de Veces Salarios Mínimos (VSM) a Pesos se implementará en un programa piloto durante 2015. En su 1er fase se seleccionó aleatoriamente a 15 mil acreditados sujetos al mismo. Los principales criterios de elegibilidad son: la originación del crédito debe tener una antigüedad de 5 a 10 años, así como haber mostrado un buen comportamiento de pago (esto es, no contar con omisiones, prórrogas o reestructuras en su

historia). El programa se llevará a cabo a nivel nacional y contempla acreditados de todos los niveles salariales.

La puesta en marcha de este primer programa piloto de reestructuras de VSM a Pesos, le permitirá al Infonavit afinar la estrategia operativa del mismo, así como evaluar y alinear sus capacidades tecnológicas

¿Cuáles son las características del programa de reestructura de créditos Infonavit?

Dicha reestructura contempla las siguientes características:

- 1. La tasa de interés será fija del 12% nominal anual, sin importar el monto del crédito*
- 2. El pago mensual quedará fijo en pesos a partir del momento de la firma y el trabajador ya no estará sujeto a los incrementos anuales del VSM*
- 3. Se verá reflejada una disminución en el monto de la deuda (saldo insoluto) desde el primer pago posterior a la reestructura*
- 4. En caso de que el salario del trabajador aumente, su pago mensual representará un porcentaje cada vez menor sobre su salario.*

Es importante mencionar que al cambiar a un pago fijo, el plazo efectivo de amortización podría extenderse y ser mayor al plazo estimado para el crédito en VSM, aunque este plazo nunca rebasará el plazo máximo legal de 30 años contados a partir de la firma del crédito original.

¿Cómo se estará contactando con los acreditados sorteados del programa de reestructura de créditos Infonavit?

El proceso de gestión para los primeros acreditados seleccionados aleatoriamente inició en agosto pasado y se les está contactando personalmente: en su domicilio, a través de una carta ó envío de mensaje SMS, para informarles de los beneficios de este programa y ofrecerles la posibilidad de reestructurar su crédito.

¿Se puede saber públicamente quienes son los acreditados que resultaron “ganadores” del programa de reestructura de créditos Infonavit?

*Respecto a compartir el listado de acreditados susceptibles para esta reestructura, **se indica que la información solicitada no es posible proporcionarla debido a que involucra datos personales de los acreditados del Infonavit** y este Instituto está obligado a su protección de conformidad con el último párrafo del artículo 31 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), y los artículos 16 fracciones I y II, y 56 de los Lineamientos de Transparencia, Acceso a la Información, Archivos y Protección de Datos Personales del Infonavit, en concordancia con los artículos 18, 21 y 24 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.*

Artículo 31 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el cual a la letra dice:

Artículo 31.

(...)

Los documentos, datos e informes que los trabajadores, patrones y demás personas proporcionen al Instituto en cumplimiento de las obligaciones que les impone esta Ley, serán estrictamente confidenciales y no podrán comunicarse o darse a conocer en forma nominativa e individual, salvo cuando se trate de juicios y procedimientos en que el Instituto fuere parte y en los casos previstos por Ley.

Así como los artículos 16 y 56 de los Lineamientos de Transparencia, Acceso a la Información, Archivos y Protección de Datos Personales del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, los cuales refieren:

Artículo 16. Como información confidencial se considerará:

- I.** La entregada con tal carácter por los particulares, trabajadores y empresas al Infonavit, de conformidad con el Artículo 31 de la Ley del Infonavit;
- II.** Los datos personales que requieran el consentimiento de los individuos para su difusión, distribución o comercialización en los términos de estos Lineamientos, y
- III.** (...)

Artículo 56. El Infonavit a través de las unidades administrativas responsables deberá:

- I.** Garantizar la protección de los datos personales en su poder conforme a los principios de licitud, consentimiento, información, calidad, finalidad, lealtad, proporcionalidad y responsabilidad.
- II.** (...)
- III.** (...)

Así que estimados lectores si alguno de ustedes, cumple con los requisitos, no estaría de más que revisara su correo postal, o bien que se comunique al Infonatel Llamando al 9171 5050 en la Ciudad de México, o al 01 800 008 3900, lada sin costo desde cualquier parte del país, para consultar si fue uno de los afortunados “ganadores”, toda vez que el Instituto no es transparente en esta situación, lo mejor es investigar por cuenta propia.