CORPORATIVO MSN CONSULTORES

Contacto Empresarial Digital

Abril 2024
Número 04
Gratuita

Directorio

Dirección Karla Arlaé Rojas Quezada

Fotografía Adriana Guadalupe Cerpa Marquez

Diseño Nataly Sugey Solís Castellanos

Edición María Guadalupe Barba Gudiño
Marisol Nápoles Cesar

Asesoría Editorial Rosario Guzmán Santander

CORPORATIVO MSN CONSULTORES

INDAUTOR
Instituto Nacional del Derecho de Autor

MPK CONSULTORES SC
ASESORES LABORALES Y LITIGIO

MSN CONSULTORES SC
ASESORES FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL

MSK CONSULTORES SC
ASESORES Y AUDITORES EXTERNOS

SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

MSN Consultores Contacto, Empresarial Digital. Es una publicación periodica editada por MSN Consultores, S.C. Con oficinas generales en Avenida López Mateos No. 328 Piso 2 Col. Ladrón de Guevara, C.P. 44600, Guadalajara, Jal. Tel. 3316524703
Editor Responsable Karla Arlaé Rojas Quezada. Certificado de Licitud de Título y de contenido: En Proceso.
Certificado de Reserva de derechos al uso exclusivo ante la SEP 04-2023-092810421100-20. Distribuida por medios digitales. Impresión y distribución por propia cuenta de quien recibe esta publicación.

Los anuncios y publicidad son propiedad y responsabilidad de los anunciantes.
El contenido de esta publicación tiene un propósito informativo y no deberá ser considerada la opinión directa o relativa de MSN Consultores, Contacto Empresarial Digital.
En ningún caso MSN Consultores, Contacto Empresarial Digital sus sociedades o corporaciones vinculadas, ni sus socios, agentes o empleados serán responsables de ninguna decisión o medida tomada confiando en la información contenida en esta publicación, ni de ningún daño directo, indirecto, especial o similar.

Contenido

5 Incapacidades.
Marisol Nápoles César.

7 Modalidad 40.
Stephani Vanessa Aviña lópez.

8 Reparto de utilidades para los trabajadores.
Paola Atsiri Jiménez Sánchez.

Desafíos de la renovación del REPSE.
Karla Arlaé Rojas Quezada. 11

Comisiones Mixtas obligatorias para las empresas
Kevin Roberto Canales Duran. 15

Los tres momentos para atender inspecciones sin sanciones.
Héctor Arteaga Canchola. 17

20 ¿Obligado a dictaminarte para efectos del Seguro Social?
María Guadalupe Barba Gudiño.

22 Trabajadoras del hogar.
Marcos Antonio Zaragoza Tejeda.

Persona común y corriente recuperando impuestos (ISR).
Daena Yoselin Hérnandez Davila. 25

31 Una visión hacía una empresa cardioprotegida.
Alicia Tanzania Villanueva Murillo.

34 Sembrando éxito: el impacto transformador del liderazgo femenino.
Karla Lorena Villaseñor Hernandez.

Miedo de las emprendedores (nenis) ante el SAT.
Arianna Novoa, Paola Alonso, Cynthia Puga y Caryssa Lerma. 36

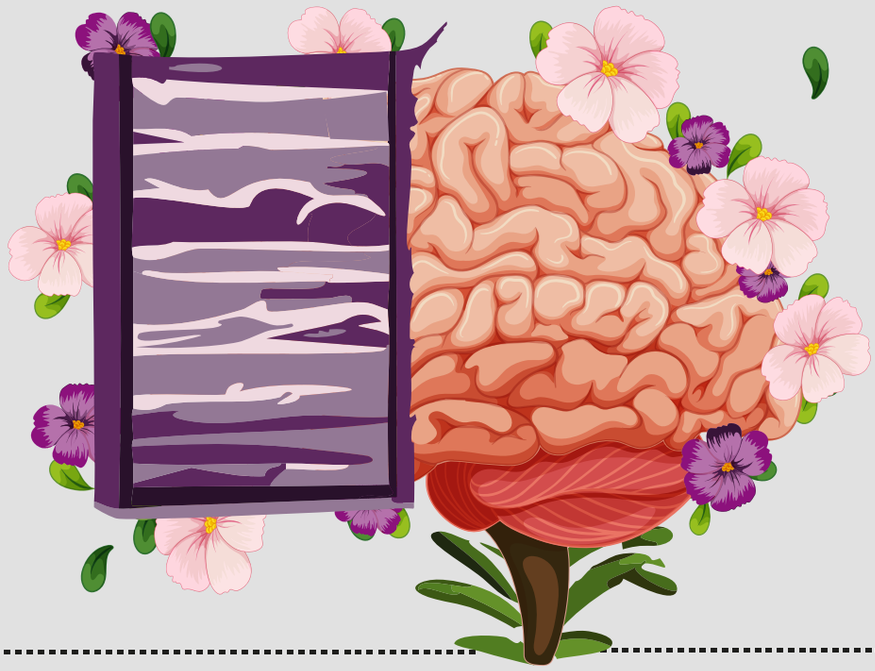
41 No pienses, actua.

43 Giveaway

44 Meme

Club de lectura

Porque el cerebro también se cultiva



Te invitamos a formar parte de nuestra comunidad lectora, ofreciéndote una experiencia enriquecedora y un espacio para compartir comentarios sobre las diferentes perspectivas respecto a los libros que leemos.

Ser parte de esta comunidad te dará la oportunidad de estimular tu mente, fomentar el crecimiento personal y otorgarte herramientas para tu vida profesional.

Te diremos cuál es el libro que analizaremos y la fecha límite para leerlo.

Después de esta fecha se podrá iniciar la discusión sobre la temática del libro a través de una serie de preguntas que generaremos para ti

Únete a nuestro grupo de telegram

CORPORATIVO MSN CONSULTORES

MPK CONSULTORES SC
ASESORES LABORALES Y LITIGIO

MSN CONSULTORES SC
ASESORES FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL

MSK CONSULTORES SC
ASESORES Y AUDITORES EXTERNOS

Estimado Lector.

Es un placer saludarlos y expresar nuestra gratitud por su continua preferencia. En esta ocasión, nos complace reiterar el propósito fundamental de nuestra revista: proporcionarles contenidos que aborden diversos puntos de vista con un enfoque empresarial, especialmente en lo que respecta al cumplimiento de normativas ante las autoridades.

Valoramos profundamente la participación de expertos en áreas clave como el ámbito laboral, seguridad social, fiscal, financiero, legal, entre otros, cuyas contribuciones enriquecen significativamente nuestro contenido. Agradecemos sinceramente su colaboración y compromiso con nuestra misión de ofrecer información relevante y de calidad.

Entendemos que en el contexto de un mundo globalizado, las empresas enfrentan desafíos constantes para mantenerse al día con las exigencias regulatorias. Sin embargo, creemos firmemente que proporcionarles herramientas adecuadas para adaptarse a estos cambios es fundamental para su fortalecimiento y crecimiento sostenible.

Sabemos que la gestión de cumplimiento normativo puede resultar compleja y exigente, especialmente en un entorno donde las reformas son frecuentes.

No obstante, estamos convencidos de que la información oportuna y precisa es la clave para enfrentar estos desafíos con éxito. Por ello, nos comprometemos a seguir brindándoles análisis profundos, perspectivas expertas y recursos prácticos que les permitan gestionar de manera efectiva sus obligaciones empresariales.

En definitiva, nuestro objetivo es acompañarlos en su camino hacia el mejoramiento continuo y el éxito empresarial, proporcionándoles el conocimiento necesario para adaptarse a un entorno empresarial en constante evolución.

Gracias infinitas por su confianza en nosotros.

Karla Arlaé Rojas Quezada

Directora de la Revista Contacto Empresarial Digital.

CORPORATIVO MSN CONSULTORES

Contacto Empresarial Digital

Cursos Pregrabados

Aprendiendo con MSN, Capacitación.

Cursos disponibles

- Cumplimientos laborales derivados a la reforma del 2023
- Contratos, trabajos ordinarios y especiales
- Compliance y reingeniería laboral
- Terminación de la relación laboral
- Taller express SIDEIMSS
- Obligaciones PTU
- Riesgo de trabajo
- Taller de nómina
- SIROC y REPSE
- Otros...

Membresía anual

Costo: $4,250.00

Incluye todos los cursos y los que se vayan generando durante el año.

5 cursos

Costo: $2,436.00

Curso individual

Costo: $609.00

Inscríbete aquí.

33 1652 4703

CORPORATIVO MSN CONSULTORES

MPK CONSULTORES SC ASESORES LABORALES Y JURIDICO

MSN CONSULTORES SC ASESORES FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL

MSK CONSULTORES SC ASESORES Y AUDITORES EXTERNOS

INCAPACIDADES

Una de las obligaciones primordiales que tienen los patrones respecto a sus trabajadores, es registrarlos (darlos de alta) ante el **Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**, la cual se establece en el artículo 15 fracción primera de la **Ley del Seguro Social (LSS)**, al cumplir con este registro, los trabajadores obtienen una serie de beneficios como: la protección ante enfermedades, maternidad, riesgos de trabajo, entre otros.

La protección de los trabajadores cuando se encuentran ante algún tipo de incapacidad además de la atención médica, hospitalaria y de rehabilitación, cuentan con el pago de los subsidios. El cual dependerá del tipo de seguro aplique según las siguientes reglas:

Riesgo de trabajo y enfermedad profesional:

El trabajador tiene derecho a partir del primer día del inicio de la incapacidad que se le pague el 100% del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. (Art. 58 Fracción I LSS).

Enfermedad no profesional:

A partir del cuarto día del inicio de la incapacidad el IMSS le pagara al trabajador el equivalente a 60% del último salario cotizado (Art. 98 LSS).

Maternidad:

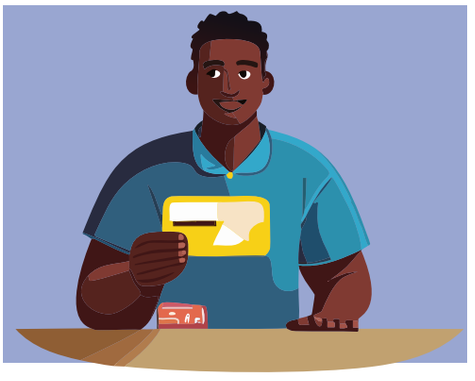
Se otorgará una incapacidad única por 84 días que se pagara a la trabajadora por el 100% del salario que estuviese cotizando al momento de la incapacidad (Art. 101 LSS).

Todo esto, siempre y cuando el patrón tenga registrados a sus trabajadores ante el IMSS, en caso contrario, le corresponderá a este último cubrir el pago de los subsidios a los trabajadores.

El pago del subsidio se podrá realizar a través de diferentes mecanismos que maneja el IMSS como:

Pago en ventanilla:
Solicitando el pago directamente en la clínica de adscripción de manera presencial.

Pago en línea:
El trabajador tendrá que registrar su información bancaria a través del escritorio virtual con el fin de que la incapacidad sea depositada directamente.



Pago a través de nómina:
Solo aplica si el patrón tiene celebrado un convenio de pago con el IMSS.

Y es justamente este último tipo de pago de incapacidades en el cual nos enfocaremos, ya que es una alternativa poco conocida por los patrones y que puede ser un apoyo muy importante para los trabajadores, ya que una vez que sucede algún incidente que genere una incapacidad, lo mas importante para el trabajador es saber, quién, cómo y cuándo se le pagara dicho subsidio.

1. El patrón o representante legal deberá presentar una solicitud por escrito adjuntando la documentación respectiva.
2. Por su parte, el IMSS realizará el análisis de la petición, en caso de ser aceptada se genera la resolución respectiva para dar inicio al convenio.
3. Una vez iniciado el convenio, tres veces al mes el IMSS realiza el pago al patrón en la cuenta bancaria registrada, correspondiente al importe de los subsidios que haya cubierto a sus trabajadores en el periodo.

Por último, es importante mencionar que los pago de subsidios realizados directamente por la empresa nos permite tener beneficios como lo son:

- **Pago de incapacidades a través de un proceso fácil y seguro.**
- **Mejor control de los riesgos de trabajo ocurridos.**
- **Apoyo económico inmediato para los trabajadores.**
- **Seguimiento puntual de las incapacidades.**
- **Declaración de la prima de riesgo anual considerando todas las incapacidades.**

El pago de los subsidios por incapacidad a través de la nómina permite que los trabajadores tengan tranquilidad sobre su pago, y más aún en esos momentos donde la atención se centra en tener la atención médica para una pronta recuperación y no en tramites administrativos ante el IMSS para el pago de subsidios.

L.C.P. Marisol Nápoles César
Socia Seguridad Social en MSN Consultores, S.C.
Contacto: marisol.napoles@msnconsultores.com

MODALIDAD 40

La **Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio**, mejor conocido como **Modalidad 40**, brinda la oportunidad de realizar aportaciones para mejorar el promedio de salario y acumular un mayor número de semanas cotizadas, para así mejorar el monto a recibir de pensión en el futuro.

Requisitos:

- Contar con mínimo 52 semanas cotizadas.
- No estar dado de baja mas de 5 años antes de la inscripción.

Beneficios incluidos:

- Seguro de invalidez y vida.
- Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Incremento de las semanas cotizadas.
- Acumulación para el promedio de salario base de cotización .
- Aportaciones a la AFORE (del ramo de retiro, del ramo cesantía en edad avanzada y del ramo de la cuota social).

Existen dos formas de inscribirse presencial o en línea y para ello se requiere tener información y documentación según la vía por la que se decida realizar.

Lista de documentos para darte de alta presencial:

- Documento que contenga el Número de Seguridad Social (NSS).
- Clave Única de Registro de Población (CURP).
- Correo electrónico.
- Identificación oficial vigente.
- Comprobante de domicilio con una antigüedad no mayor a 3 meses.
- Escrito libre solicitando la inscripción y el salario con el que se planea cotizar.

Lista de documentos para darte de alta en línea:

- Clave Única de Registro de Población (CURP)
- Documento que contenga el Número de Seguridad Social (NSS)
- Correo electrónico

Las cuotas se deberán cubrir por mes adelantado, se tendrá hasta el día 20 del mes calendario, en caso de dejar de pagar por dos meses consecutivos se realizará la baja del régimen.

En este 2024 las cuotas equivalen en 2024 al 12.25% del salario el pago de las cuotas obrero-patronales en esta modalidad de aseguramiento se lleva a cabo cada mes y el monto del salario con el que se registra la cotización, no puede ser menor a aquel con el que se estaba inscrito en la fecha de la baja del último trabajo y no puede ser mayor al tope que marca el artículo 28 de la Ley del Seguro Social", es decir, 25 UMAS.

Para finalizar esta modalidad es una buena opción para las personas trabajadoras independientes que por alguna u otra razón deja de cotizar con algún empleador y desean llegar a su retiró con una pensión asegurada, pero que además solo estén interesados en cotizar para efectos de pensión y no de atención médica.

L.C.P. Stephani Vanessa Aviña López
Nominista Snr. Seguridad Social en MSN Consultores, S.C.

REPARTO DE UTILIDADES PARA LOS TRABAJADORES

El reparto de utilidades es un derecho de los trabajadores que se consagra en el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo vigente, dentro del capítulo VIII del mismo ordenamiento jurídico se encuentran las normas para el correcto otorgamiento del derecho.

Respecto a las normas específicas relacionadas con este tema, se encuentran formalidades que deben cumplirse para el reparto, siendo uno de los más importantes, y sin embargo, de los menos considerados, el hecho de entregar a los trabajadores una copia de la declaración anual y sus anexos, cosa que debe realizarse dentro de los siguientes diez días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual.

De manera cotidiana, las empresas realizan el proceso de la determinación y del pago de las utilidades sin involucrar a los trabajadores, o al menos a algún representante de estos, cuestión que es contraria a la LFT, toda vez que, la fracción I del art 125 establece que la determinación de la participación se deberá efectuar por una comisión mixta integrada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, cuestión que, las empresas no suelen considerar para la elaboración de su proyecto. Es importante destacar que el artículo antes mencionado no hace referencia de que la creación de la comisión se deba realizar únicamente cuando existe una cantidad a repartir, luego entonces, esta comisión deberá ser creada incluso si no existe un monto a repartir, y deberá ser la misma comisión la que determine y fundamente el motivo por el cual no se realizará el reparto en el año que corresponda.

La comisión mixta es mención es una de las comisiones obligatorias conforme a la LFT, y además de ser la encargada de realizar el proyecto, es la encargada de resolver las objeciones que los trabajadores tuvieras respecto de las cantidades a repartir.

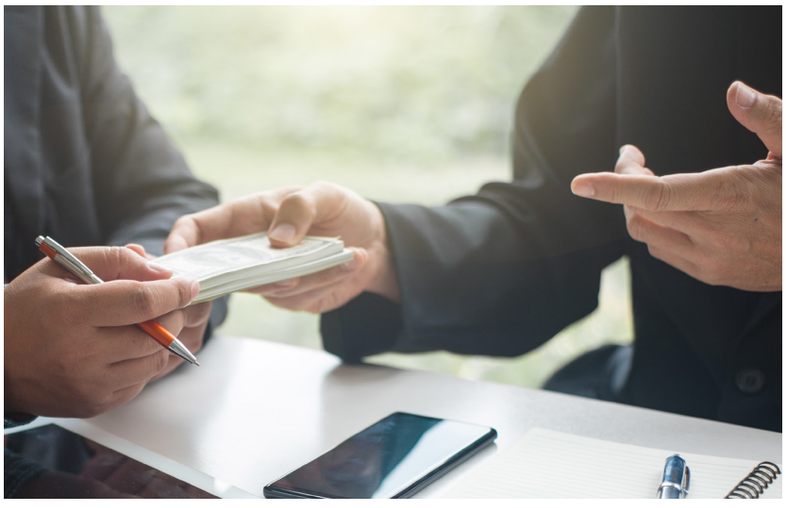
Por otro lado, se debe considerar en el reparto, el derecho de cada trabajador para participar, es decir, no todos los trabajadores tienen el derecho de la misma manera, es por eso que el artículo 127 establece algunos puntos importantes dentro de los cuales destacan:

- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.
- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de esté al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
- Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.
- Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades.
- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.
- El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.

De lo anterior, podemos observar qué, si bien es cierto el derecho es de los trabajadores, también lo es que se requiere de ciertas condiciones para que ese derecho se otorgue, por ello, es importante dentro de la empresa tener bien identificados a los trabajadores para determinar sus carácteristicas, su salario, su antigüedad y sus días efectivamente laborados.

Ahora bien, a partir de la reforma del 2021, en donde se determinó un límite para el monto a repartir de utilidad, siendo este el máximo de tres meses de salario o bien, el promedio de la participación recibida en los últimos tres años, muchos trabajadores han buscado el amparo debido a que no existe justificación para establecer un límite al monto que debiera de corresponderles, hasta el momento no existe alguna modificación a la LFT en este sentido, por lo que, los patrones deberían de ajustarse a las reglas contenidas en el texto normativo.

Cabe considerar, por otra parte, que para este tema del reparto de utilidades se aplica la norma de prescripción del artículo 516 de la LFT, es decir, **los trabajadores tienen un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible para realizar el reclamo del pago,** es por esto, que es importante que si existen trabajadores que tienen derecho a este concepto pero que ya no laboran para la empresa, se les busque y se les realice el pago debido, realizando un pronunciamiento especial de que el pago de esta prestación corresponde al periodo en que existía una relación laboral y que éste pago no reactiva la relación para ningún efecto legal.



Finalmente, recordar que estamos próximos a entrar en el periodo de reparto de utilidades, por lo que, le sugerimos a todos los patrones realizar el mismo con apego a la LFT y si es necesario buscar la asesoría adecuada para dar cumplimiento en tiempo y forma a esta obligación, a sabiendas que cualquier incumplimiento a las normas relativas al reparto de utilidades tiene como consecuencia la multa establecida en el artículo 994 fracción II que es de 250 a 5000 veces la UMA, lo que equivale actualmente en 2024 de $27,142.5 a $ 542,850 pesos, recordando que en esta materia, las multas pueden determinarse por cada trabajador afectado en sus derechos.

L.D. Paola Atsiri Jiménez Sánchez
Asesor Legal Jr. en MPK Consultores, S.C

¡ÚNETE A NUESTRA RED DE ACADÉMICOS!

RED DE NEGOCIOS TE INVITA A FORMAR PARTE DE NUESTRA COMUNIDAD DE EXPERTOS, QUIENES PARTICIPAN DE MANERA EXCLUSIVA EN LA REVISTA Y CONTENIDOS DE CADA EDICIÓN.

¡NO ES LO MISMO SER QUE PARECER!

Red de Negocios es la plataforma que impulsa, posiciona y genera autoridad a los expertos que mejoran los diferentes procesos de cada industria, sector y nicho de mercado. Creando alianzas estratégicas con otros expertos y abriendo la puerta a futuras negociaciones.

BENEFICIOS

1. **Pertenecer al grupo de capacitadores** de la Red Académica de Negocios.
2. **Promoción de los cursos y/o talleres** en las plataformas de Red de Negocios.
3. **Vinculación con empresarios** y anunciantes de la revista.
4. **Publicación como columnista** en las nuevas ediciones de la revista.
5. **Espacios publicitarios** para tu negocio dentro de la revista.
6. **Participación en eventos** presenciales organizados por Red de Negocios.
7. **Acceso continuo a capacitación** a través de los cursos generados por expertos.
8. **Suscripción impresa y digital** a la revista.
9. **Kit de bienvenida**

REQUISITOS

1. Ser experto en algún **área, servicio, sector o industria** específica.
2. Deseo de **transmitir tu conocimiento** a otros.
3. **Curriculum** que corrobore tu trayectoria.
4. **Completar la solicitud** anexa a este documento.
5. Enviar **10 fotografías** en alta resolución.
6. **Realizar el pago** correspondiente a la anualidad.

CONTÁCTANOS 2225096264 reddenegocios.contacto@gmail.com

DESAFÍOS DE LA RENOVACIÓN DEL REPSE

El **Registro de Prestadores de Servicios u Obras Especializadas (REPSE)** que desde su implementación en el 2021 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ha utilizado como una herramienta crucial para el control, registro y fiscalización de personas físicas y morales que ofrecen servicios especializados ante la reforma de prohibición de subcontratación de personal. Principalmente, el objetivo de estos cambios es garantizar los derechos de los trabajadores, es por ello por lo que, proporcionar o poner en disposición trabajadores a favor del contratante, es decir, cuando las actividades de los trabajadores son realizadas en las instalaciones de la contratante, deben estar registrados para que las diversas autoridades laborales, de seguridad social y fiscales puedan estar pendientes del cumplimiento de sus obligaciones en la materia. Cabe resaltar que no será posible prestar servicios u obras en el supuesto de que las actividades sean parte del objeto social o la actividad preponderante de la contratante.

Así pues, en los últimos tres años las empresas no solo han tenido la obligación del registro, también se impusieron obligaciones como:

- Identificación de trabajadores especializados en los centros de trabajo.
- Manifestación de datos específicos en los contratos entre prestador y contratante.
- Presentación de información ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) a través de la Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializados (ICSOE)
- Presentación de información ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) a través de Sistema de Información de Subcontratación (SISUB)
- Entrega de información y documentos por parte del prestador hacia el contratante para cumplimiento en materia fiscal como:
    - Copia del REPSE que acredite que el servicio u obra se encuentran debidamente registrados.
    - Comprobante de pago de salarios de los trabajadores que prestan el servicio o realizan la obra.
    - Pago de retenciones Impuesto Sobre la Renta de los trabajadores que prestan el servicio o realizan la obra.
    - Pago COP IMSS e INFONAVIT de los trabajadores que prestan el servicio o realizan la obra.
    - Declaración de Impuesto al Valor Agregado (IVA) del periodo del servicio u obra
    - Pago de contraprestación e IVA trasladado del periodo del servicio u obra.
- Presentación de información en materia de construcción ante el IMSS a través del Servicio Integral de Registro de Obras de Construcción (SIROC).

Este 2024, es el primer año en el que se deberán realizar, conforme al artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, la renovación del REPSE, la cual debe ser cada tres años, por lo que las primeras empresas que se registraron están en plazo para realizar este procedimiento.

Así pues, el primer desafío radica en la identificación de las fechas límite que correspondan conforme al calendario publicado el pasado 21 de febrero de 2024 que modifica el diverso por el que se dan a conocer las Disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo ya que la plataforma solo estará habilitada en el periodo que corresponde la renovación, es decir, no puedes tramitarlo antes de este periodo ni una vez trascurridos los tres meses según el calendario siguiente:

Año de registro	Mes de otorgamiento de registro	Mes de renovacion de registro
2021	Junio	De marzo a mayo de 2024
	Julio	De abril a junio de 2024
	Agosto	De mayo a julio de 2024
	Septiembre	De junio a agosto de 2024
	Octubre	De julio a septiembre de 2024
	Noviembre	De agosto a octubre de 2024
	Diciembre	De septiembre a noviembre de 2024
2022	Enero	De octubre a diciembre de 2024
	Febrero	De noviembre de 2024 a enero de 2025
	Marzo	De diciembre de 2024 a febrero de 2025
	Abril	De enero a marzo de 2025
	Mayo	De febrero a abril de 2025
	Junio	De marzo a mayo de 2025
	Julio	De abril a junio de 2025
	Agosto	De mayo a julio de 2025
	Septiembre	De junio a agosto de 2025
	Octubre	De julio a septiembre de 2025
	Noviembre	De agosto a octubre de 2025
	Diciembre	De septiembre a noviembre de 2025
2023	Enero	De octubre a diciembre de 2025
	Febrero	De noviembre de 2025 a enero de 2026
	Marzo	De diciembre de 2025 a febrero de 2026
	Abril	De enero a marzo de 2026
	Mayo	De febrero a abril de 2026
	Junio	De marzo a mayo de 2026
	Julio	De abril a junio de 2026
	Agosto	De mayo a julio de 2026
	Septiembre	De junio a agosto de 2026
	Octubre	De julio a septiembre de 2026
	Noviembre	De agosto a octubre de 2026
	Diciembre	De septiembre a noviembre de 2026

Para renovar el REPSE, las empresas deben cumplir con ciertos requisitos como:

- Estar activos en el padrón de la STPS, es decir, aquellas empresas que se los cancelaron no podrían renovar, en todo caso, podrán realizar el trámite desde cero como nuevo registro.
- Tener el cumplimiento fiscal ante el IMSS, INFONAVIT, SAT y recordar que ahora también valida el registro en el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).
- Se deberán volver a adjuntar todos los documentos y realizar los llenados de información que deberán coincidir con el registro que se está renovando. Respecto a este punto, el 3 de febrero de 2023 se modificó el acuerdo, entre otros aspectos, lo que respecta a subir información de la nómina, deberá ser el último comprobante de nómina que contenga a todos los trabajadores preferentemente, no basta con subir un solo trabajador y será en formado PDF, al igual que el último pago de cuotas.

Cabe resaltar que en caso de que no se renueve el registro, se dará por cancelado, y por lo tanto, ya no se estaría en posibilidades de continuar realizando la actividad en las instalaciones del contratante, pues se consideraría una subcontratación prohibida y no especializada que conllevarían multas desde 2,000 a 50,000 Unidades de Medida y Actualización (UMA), aplicables tanto a la empresa prestadora como a la contratante, además de las consecuencias en el acreditamiento del IVA, la deducibilidad del gasto y otras.

Es importante que la empresa cuente con el Firma Electrónica vigente para realizar el proceso, así como, verificar que no se hayan realizado cambios al acta constitutiva, sobre todo, respecto al objeto social. Adicionalmente, verificar las clasificaciones de la empresa y lo manifestado como actividades preponderantes en la Constancia de Situación Fiscal.

Una vez realizado el proceso de renovación, **se emitirá un nuevo folio de REPSE, por lo que otro desafío será el de actualización de documentos como el contrato, aviso al ICSOE, SISUB,** entre otros sobre la modificación al nuevo REPSE. Incluso es una obligación del prestador dar aviso formal a los beneficiarios de los servicios u obras para que se realicen los cambios necesarios derivado de ello.

Ahora bien, recordemos que la autoridad cuenta con 20 días hábiles para que una vez que se realizó el trámite, emita la respuesta o el folio de renovación. En este supuesto, encontramos un gran desafío con las empresas contratantes, pues se ha detectado que exigen el folio de renovación en periodos que no pueden ser realizados o dentro del plazo que tiene la autoridad para responder, es por ello por lo que debemos tener en cuenta que el folio a renovar tendrá vigencia hasta el día exacto de su tercer año, por lo que, si en su caso no se renovó o se niega la renovación, este seguirá vigente hasta su vencimiento. Por ejemplo: REPSE tramitado el 21 de junio de 2021, le corresponde de marzo a mayo la renovación, si no renueva o se niega su registro estará vigente hasta el 20 de junio.

Uno de los desafíos más importantes respecto al tema es que se debe tener un debido cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como en diversos aspectos sobre condiciones generales de trabajo tanto como patrón de los trabajadores, como beneficiario de los servicios ya que en una inspección por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se tendrá que demostrar que los derechos de los trabajadores están garantizados. Así pues, tener una vigilancia profunda no solo en lo que refiere a temas fiscales con el IMSS, INFONAVIT o SAT, sino que ampliarlo a derechos y obligaciones laborales, será un desafío relevante.

La renovación del REPSE es un proceso que requiere planificación, diligencia y vigilancia constante, por lo que las empresas deben estar al tanto de cumplir cabalmente con los plazos y los requisitos para aprovechar los beneficios que ofrece este registro, además de estar en posibilidades de seguir operando de manera transparente y especializada en el mercado laboral.

Dra. Karla Arlaé Rojas Quezada
Socia Directora de Corporativo MSN Consultores, S.C.
Contacto: karla.rojas@msnconsultores.com

CORPORATIVO **MSN** CONSULTORES

MSN
CONSULTORES SC
ASESORES EN SEGURIDAD SOCIAL Y R.H.

MPK
CONSULTORES SC
ASESORES LABORALES Y LITIGIO

MSK
CONSULTORES SC
ASESORES FISCALES Y CONTABLES

- Asesoría Legal en materia Laboral, Seguridad Social, Fiscal y Contable.
- SATIC / SIROC.
- Dictámenes, Auditoría interna y Correcciones patronales.
- Defensa Fiscal, Administrativa Laboral y Seguridad Social.
- Gestión Urbanística.
- Compliance Laboral y Nóminas.
- Comercio Exterior.
- Antilavado de Dinero.

Creamos sinergia con los clientes para lograr el fortalecimiento de sus empresas, aportando nuestra experiencia en materia Laboral, Seguridad Social, Fiscal y Jurídica.

SU EMPRESA, **EN LAS MEJORES MANOS**

www.msnconsultores.com
contacto@msnconsultores.com
Suc. Guadalajara, Morelia y Querétaro
Tels: 33 1652 4754 / 44 2195 3176
MSN Consultores · MSN Consultores · MSN Consultores
Corporativo_msn · Asesorate con corporativo MSN

COMISIONES MIXTAS OBLIGATORIAS PARA LAS EMPRESAS

Es obligación del patrón y los trabajadores el conformar comisiones para dar cumplimiento a diversas obligaciones, la creación de las comisiones mixtas son requeridas por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y otras por normas oficiales mexicanas, por lo tanto se debe de considerar que para la creación estas comisiones se debe de contar con un mismo número de representantes obreros y patronales, quienes serán los encargados del funcionamiento adecuado y el lograr el objetivo de acuerdo a la naturaleza de la comisión que se esté creando, sin embargo cada una de ellas tiene una finalidad en específico y deben ser constituidas preferentemente por cada centro de trabajo, ya que el no tenerlas constituidas correctamente pueden ser materia de sanción en una inspección por parte de la STPS.

La Ley Federal del Trabajo obliga a contar con mínimo cinco comisiones que son:

- Reglamento Interior de Trabajo
- Capacitación, Adiestramiento y Productividad
- Seguridad e higiene
- Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas (PTU)
- Cuadro General de Antigüedades.

Esto no implica que la empresa según sus necesidades este en posibilidades de consolidar otras comisiones; por ejemplo, para atención de denuncias, vigilancia de cumplimiento ante factores de riesgos psicosocial, entre otras.

La finalidad de establecer estas comisiones es la creación, supervisión, vigilancia y cumplimiento laboral desde el interior de los espacios de trabajo con la perspectiva tanto del empleador como de los colaboradores y sus funciones principales son:

- **Seguridad e Higiene.** Debe observar los preceptos legales sobre seguridad e higiene en su establecimiento y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes laborales. Así como a organizar las labores de tal manera que se garantice la salud del personal. Esta comisión está regulada en los artículos 134, fracción IX, 509 y 510 LFT; además de las contenidas en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, artículos 7, fracción IV, 8 fracción II y 9; Norma Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011, constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene; entre otras.

- **Capacitación, Adiestramiento y Productividad.** Vigilar el cumplimiento sobre proporcionar a los empleados capacitación o adiestramiento para el trabajo mínimo 1 vez por año. Además, garantizar este derecho sobre las condiciones en las que se debe cumplir con esta obligación reguladas por el artículo 153-E LFT.

- **Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.** Que protege el derecho a una participación en las utilidades de las empresas regulado en el articulo 125 fracción I de la LFT.

- **Cuadro General de Antigüedades.** Se encarga de que el personal tenga conocimiento de los períodos de servicios que el empleador les está reconociendo, es por ello por lo que, dicho documento se deberá de colocar en un lugar visible en el centro de trabajo y actualizar el mismo cada año conforme el artículo 158 LFT.

- **Reglamento Interior de Trabajo.** Además de aprobar el reglamento, deberá determinar la gravedad de las sanciones y su aplicación adecuándose a lo establecido en el artículo 424 LFT.

Estas comisiones se constituyen mediante un acta, donde se debe detallar su creación, es decir, las personas que la integran. Una vez que toda esta información ha sido incorporada al documento, todos los integrantes deben firmarlo, sin embargo la LFT no menciona como es que deben ser creadas o lo que deben contener las actas, por lo tanto, se recomienda que la empresa que quiera garantizar el cumplimiento normativo y evitar sanciones contemple consultar a un especialista en la materia.

El patrón elegirá a su representante quien pueden ser:
los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento según el artículo 11 LFT. Mientras que el representante de los trabajadores será el que desempeñen sus labores directamente en el centro de trabajo o a través del sindicato titular del contrato colectivo; en caso de no existir sindicato, los trabajadores elegirán sus representantes por votación directa, por lo que para este proceso se deberá de convocar a todos de los trabajadores a votación, en caso de que no llegue el 100% de los trabajadores, se deberá realizar una segunda convocatoria y con la totalidad de los presentes, podrán proponer a los trabajadores que ellos consideren que pueden representarlos y se someterá a una votación, levantándose un acta de asamblea contabilizando los votos y el trabajador elegido deberá manifestar la aceptación del cargo.

Ahora bien, es importante entender que como toda obligación determinada por Ley, debe cumplirse sin excepciones, de lo contrario, las empresas pueden ser blanco de las sanciones que impone la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Dirección General de Inspecciones en el Trabajo, quien es la encargada de verificar que las diferentes comisiones estén constituidas de forma correcta, pues de no hacerlo, en caso de una inspección, se podría multar por el monto de 50 y hasta 5000 UMAS. Por lo tanto, es importante que la empresa cumpla con sus obligaciones y se asesore correctamente.

Recuerda que el desconocimiento de la Ley no te exime de su cumplimiento, por lo que te recomendamos realizar los cumplimientos normativos correspondientes.

L.D. Kevin Roberto Canales Duran.
Abogado Litigante Jr. en MPK Consultores, S.C.

LOS TRES MOMENTOS PARA ATENDER LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO SIN SANCIONES

La Ley Federal de Trabajo regula las relaciones laborales entre el patrón y el trabajador, de la que se desprende un número importante de obligaciones, cuyo cumplimiento es vigilado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) o por las autoridades laborales de cada Entidad Federativa, apoyados en el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones (RGITAS).

El RGITAS tiene por objeto reglamentar el procedimiento para promover y vigilar el cumplimiento de la legislación laboral y la aplicación de sanciones, para lo cual la autoridad laboral se apoya de mecanismos alternos a la inspección y de las siguientes inspecciones:

- Inspección de asesoría y asistencia técnica
- Inspección de constatación de datos
- Inspección de determinación de competencia administrativa
- Inspección de verificación o supervisión
- Inspección ordinaria
- Inspección extraordinaria

Las inspecciones ordinarias y extraordinarias son las utilizadas para vigilar el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, capacitación, adiestramiento y productividad, y de seguridad e higiene; inspecciones que inician con una orden que debe notificarse al inspeccionado y levantar el acta circunstanciada de inspección, momento en el cual el inspeccionado debe aportar los documentos que le son requeridos, o bien, aportarlos dentro de los cinco días siguientes a la fecha de levantamiento de esta acta. Sólo en las inspecciones en materia de seguridad y salud, la autoridad laboral podrá otorgar, adicionalmente a los 5 días, un plazo de hasta 30 días hábiles para corregir las deficiencias e incumplimientos encontrados.

Posteriormente, la autoridad laboral deberá notificar al inspeccionado la terminación del Procedimiento Administrativo de Inspección (PAI), así también, le notificará al área jurídica de esta autoridad laboral a efecto de que inicie el Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS), en caso de que no se hayan desvirtuado las omisiones; para tal caso, ésta última notificará al inspeccionado que cuenta con 15 días hábiles para aportar las pruebas que desvirtúen los hechos y las omisiones presuntamente detectadas. Sólo en el caso de que el inspeccionado no acuda a esta audiencia a aportar las pruebas, o no acuda dentro de este término, es que podrá ser sancionado.

Lo anterior marca una gran diferencia con el RGITAS abrogado, ya que contemplaba que si en el momento de la inspección el inspeccionado no entregaba la documentación requerida de facto era sancionado, esto se puede apreciar claramente con la siguiente tabla comparativa:

RGITAS abrogado	RGITAS vigente
Artículo 35	Artículo 56
I. Deberán estar relacionadas con los hechos, actos u omisiones específicos que se imputan al emplazado.	**I.** Deberán estar relacionadas con los hechos, actos u omisiones específicos que se imputan al emplazado.
II. Tratándose de hechos, actos u omisiones de posible reparación, sólo se admitirán aquéllas que se ofrezcan para demostrar que en la fecha de la inspección sí se cumplieron las normas presuntamente violadas.	
III. En caso de infracciones de imposible reparación, sólo se admitirán las tendentes a demostrar que en el momento de la visita de inspección no se cometieron los hechos, actos u omisiones materia del emplazamiento.	
IV. La inspección ocular sólo se admitirá cuando se acredite fehacientemente la necesidad de practicarla. Esta prueba se desechará cuando su finalidad consista en acreditar hechos posteriores a los asentados en las visitas de comprobación.	**II.** La inspección ocular sólo se admitirá cuando se acredite fehacientemente la necesidad de practicarla. Esta prueba se desechará cuando su finalidad consista en acreditar hechos posteriores a los asentados en las visitas de comprobación.

RGITAS abrogado	RGITAS vigente
Artículo 35	Artículo 56
V. Las consistentes en informes a cargo de otras autoridades, sólo se admitirán cuando el presunto infractor demuestre la imposibilidad de presentarlos por sí mismo.	**III.** Las consistentes en informes a cargo de otras autoridades, sólo se admitirán cuando el presunto infractor demuestre la imposibilidad de presentarlos por sí mismo.
VI. La testimonial de los trabajadores o de sus representantes sindicales, deberá desecharse cuando el acto u omisión del presunto infractor haya causado afectación a los derechos de los trabajadores del Centro de trabajo.	**IV.** La testimonial de los trabajadores o de sus representantes sindicales, deberá desecharse cuando el acto u omisión del presunto infractor haya causado afectación a los derechos de los trabajadores del Centro de Trabajo.

Como se puede apreciar, con el RGITAS vigente se cuenta con tres momentos para aportar las pruebas requeridas y/o desvirtuar los hechos u omisiones detectados por la autoridad laboral sin que esto ocasione alguna sanción.

1. En el momento de la inspección que realice la autoridad laboral dentro del procedimiento administrativo de inspección;
2. Dentro de los 5 días siguientes al levantamiento del acta circunstanciada de la inspección dentro del procedimiento administrativo de inspección, y
3. Dentro de los 15 días hábiles siguientes a la notificación del emplazamiento por el área jurídica de la autoridad laboral dentro del procedimiento administrativo sancionador.

El RGITAS vigente es amigable con el empresario y permite subsanar obligaciones laborales en el transcurso del PAI y PAS sin ser sancionados, sin embargo, se recomienda cumplir con todas las obligaciones laborales en tiempo y forma, y atender las inspecciones sin dejar pasar estos tres momentos para subsanar cualquier irregularidad, porque de lo contrario será sancionado con multas cuantiosas e individualizadas por trabajador.

C.P.C. y L.D. Héctor Arteaga Canchola.
Socio de la firma INTELEGIS Morelia, S.C., Grupo consultor fiscal y patrimonial.
juridicoraa@gmail.com

intelegis
GRUPO CONSULTOR FISCAL

Haz valer tus derechos

¿Te despidieron de forma injustificada?
¿Te quieren hacer firmar una renuncia?
¿Te cambiaron salario, horario o prestaciones?
¿Eres menor de edad y no respetan tus derechos?
¿Sufres de acoso u hostigamiento laboral?
¿Tu AFORE no te devuelve tus ahorros aunque cumples con los requisitos?
¿El IMSS te otorga una pensión menor a la que por derecho te corresponde?
¿El IMSS te negó la pensión sin razón?

¿Eres extranjero y vas a regresar a tu país?

Pide la devolución de los saldos de tu cuenta de AFORE, aunque no tengas los requisitos establecidos en la Ley para los mexicanos.

You are a foreigner, and you are going to return to your home country?

You can ask for the return of the balances of your Afore account even if you don´t have the requirements established in the Law for mexicans.

En cualquiera de estos casos puedes demandar.

Si tienes dudas, contáctanos.

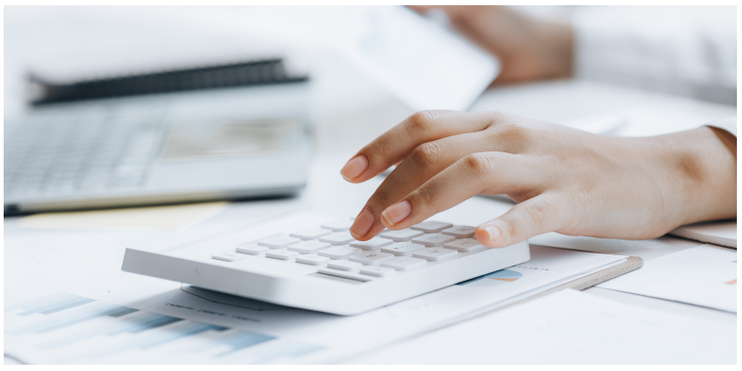
Av. López Mateos Norte 328 · Piso 2 · Col. Ladrón de Guevara · C.P. 44600 · Guadalajara, Jal.
www.msnconsultores.com · contacto@msnconsultores.com
Tels: 33 1652 4703 · 33 1652 4754

MPK CONSULTORES SC
ASESORES LABORALES Y LITIGIO

¿OBLIGADO A DICTAMINARTE PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL?

En la actualidad, el Instituto Mexicano del Seguro Social se ha dado a la tarea de exhortar a los patrones a dar cumplimiento al artículo 16 de la Ley del Seguro Social.

Dicho artículo señala que los patrones que cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto Mexicano del Seguro Social por un Contador Público Autorizado y en los términos que señala el Reglamento.



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

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

Beneficios del patrón que se dictamine:

I. No serán sujetos de visitas domiciliarias por el o los ejercicios dictaminados, excepto cuando al revisar el dictamen se encuentre en su formulación irregularidades de tal naturaleza que obliguen al Instituto a ejercer sus facultades de comprobación.

II. En los casos en que se hubieran emitido cédulas de liquidación por diferencias en el pago de cuotas y el dictamen se encuentre en proceso de formulación, el patrón deberá aclararlas, debiendo en su caso, liquidar el saldo a su cargo, tomándolas en cuenta el contador público autorizado que dictamine, como parte de su revisión en la determinación de las diferencias que resulten de su auditoría en forma específica para los trabajadores y por los periodos que se hubieran emitido, y

III. No se emitirán a su cargo cédulas de liquidación por diferencias derivadas del procedimiento de verificación de pagos, referidas al ejercicio dictaminado, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

a. Que se haya concluido y presentado el dictamen correspondiente;
b. Que los avisos afiliatorios y las modificaciones salariales derivados del referido dictamen se hubieran presentado por el patrón en los formatos o medios electrónicos dispuestos para ello, y
c. Que las cuotas obrero patronales a cargo del patrón, derivadas del dictamen, se hubiesen liquidado en su totalidad o se haya agotado el plazo de doce meses establecido en el artículo 149 de este Reglamento, de conformidad con el artículo 40 C de la Ley

Lo establecido en esta fracción no es aplicable en ninguna circunstancia a los créditos que se deriven del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; capitales constitutivos, recargos documentados, visitas domiciliarias y en general, resoluciones derivadas de cualquier medio de defensa ejercido por el patrón.

Presentación del Aviso de Dictamen

Para efectos de formular el Dictamen, el patrón presentará al Instituto dentro de los cuatro meses siguientes a la terminación del ejercicio fiscal, el aviso correspondiente.
En el caso de los patrones que tengan dos o más registros patronales se presentará un único aviso que comprenderá todos los registros.

El patrón con actividad en la industria de la construcción podrá presentar aviso de dictamen en los términos del párrafo anterior o por cada una de sus obras, sin que esto los releve de la obligación establecida en el artículo 16 de la Ley del Seguro Social. En este caso, el aviso abarcará el periodo completo de ejecución de la obra y sólo se aplicará con relación a las obras dictaminadas.

Se entenderá por aceptado el aviso y podrá emitirse el dictamen, si en un plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de su presentación, no recae notificación del Instituto al respecto.

Para el ejercicio 2023, el Aviso de Dictamen se presentará a más tardar el **30 de abril de 2024** a través del Sistema de Dictamen Electrónico del IMSS (*SIDEIMSS) y suscrito por el patrón o por su representante legal y el Contador Público Autorizado con la Firma Electrónica FIEL o e.firma.

Presentación del Dictamen

Dicho dictamen deberá ser específico e independiente de cualquier otro respecto del mismo patrón y deberá presentarse a más tardar el 30 de septiembre de 2024.
En caso fortuito o fuerza mayor que impida la entrega del dictamen en el plazo establecido, el Instituto podrá conceder una prórroga de hasta cuarenta días hábiles.

Sanciones

La Ley del Seguro Social contempla las siguientes sanciones para aquellos patrones que:

- ***Omitan o presenten extemporáneamente el dictamen cuando se haya ejercido dicha opción, equivalente al importe de 20 a 75 UMA (De $2,171.40 a $8,142.75)***
- ***No cumplan o presenten extemporáneamente el dictamen con la obligación de hacerlo, equivalente al importe de 20 a 350 UMA (De $2,171.40 a $37,999.50)***

Patrón, si tuviste un promedio de 300 o más trabajadores en el ejercicio inmediato anterior, estás obligado a dictaminarte, aún estás a tiempo de presentar tu Aviso de Dictamen y cumplir con esta disposición.♡

**Aplicativo desarrollado por el Instituto Mexicano del Seguro Social que permite a los patrones, sus representantes legales, así como a los Contadores Públicos Autorizados, dar cumplimiento en forma electrónica a las obligaciones establecidas en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.*

L.C.P. María Guadalupe Barba Gudiño
Socia Auditoria MSK Consultores, S.C.
Contacto: guadalupe.barba@msnconsultores.com

TRABAJADORAS DEL HOGAR

Durante la esclavitud y a lo largo de muchos años, las trabajadoras del hogar han sido objeto de discriminación y maltrato. A pesar de que este oficio existe desde la época colonial, hoy en día estas trabajadoras están más organizadas y luchan por sus derechos. Sin embargo, queda mucho por hacer. Muchas de estas trabajadoras comenzaron desde temprana edad, dejando sus hogares para buscar una vida mejor en la ciudad y ayudar a sus familias.

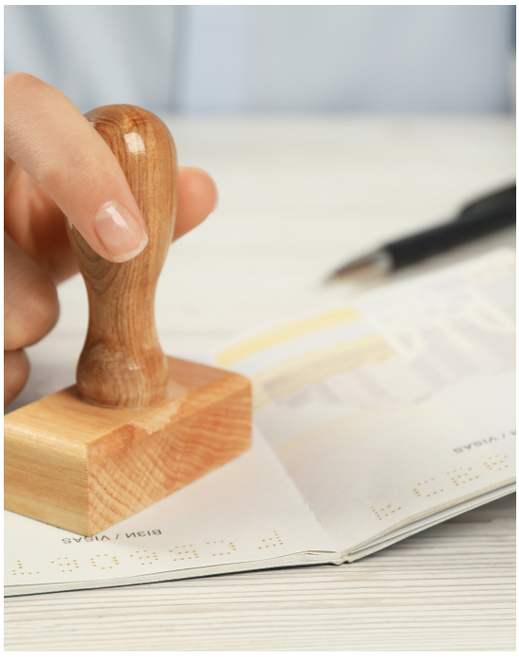
Muchas de estas trabajadoras solo hablaban su idioma nativo, lo que dificultaba su comunicación con sus empleadores y las exponía a abusos físicos y verbales. A pesar de los avances, estas prácticas aún persisten, especialmente en empleos informales. Esto deja a estas trabajadoras en una situación económica, social y ambiental precaria, especialmente a las mujeres, que enfrentan mayores dificultades para encontrar empleo de calidad.

Las trabajadoras del hogar no solo son empleadas, sino que a menudo se convierten en parte importante de la familia, ya que ayudan con actividades domésticas esenciales. Por lo tanto, es responsabilidad de los empleadores reconocer y respetar plenamente los derechos de estas trabajadoras, brindándoles el apoyo necesario en lugar de maltrato.

En el artículo 331 de la Ley Federal de Trabajo hace mención, quienes son las personas, Trabajadoras del hogar, actividades y modalidades que a la letra dice:

> **“Artículo 331.-** Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:
>
> I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.
> II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.
> III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.”

Además, la Ley contempla que está prohibida la contratación para el trabajo del hogar menores de quince años, y de contratar a mayores de quince años, se debe de solicitar un certificado medico expedido por una institución de salud, por lo menos cada dos años, adicionalmente se debe contemplar que no pueden trabajar más de seis horas al día, ni de treinta y seis horas a la semana, se sugiere no contratar a las adolescentes mayores de quince años si no tienen por lo menos la educación secundaria y de ser así queda la obligación por parte del empleador de otorgar la educación básica.



Otro aspecto importante es que, si vive en el lugar donde labora, se debe brindar un lugar seguro donde pueda pernoctar, otorgar alimentos nutritivos que deben de ser la misma cantidad y calidad destinada a la persona empleadora, además las personas que vivan en el lugar donde prestan sus servicios deben de disfrutar de un descanso nocturno mínimo de nueve horas consecutivas y de un descanso diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas. Adicionalmente, se tiene derecho a un día y medio de descanso ininterrumpido de preferencia sábado y domingo. En su caso, si la parte empleadora requiere que se utilice un uniforme, éste será cubierto por la misma.

Todas estas condiciones deberán constar en el contrato por escrito.

Es importante recalcar que, está prohibido solicitar prueba de gravidez, además de que no se puede despedir a una trabajadora embarazada, ya que de ser despedida se presumiría un acto de discriminación.

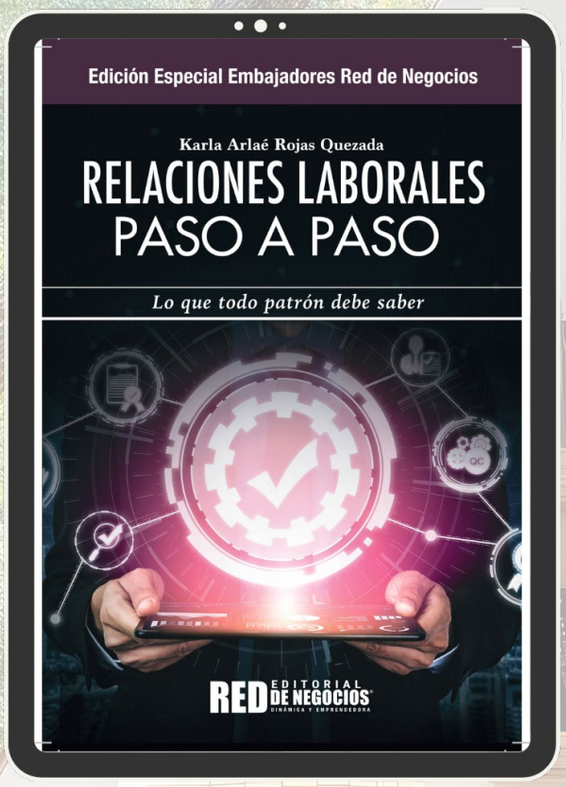
Además, y de suma importancia, deben ser inscritas al Instituto Mexicano del Seguro Social, toda vez que es un derecho inherente a las trabajadoras, y que por mucho tiempo este derecho fue violentado, hasta que en 2018 la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que deben estar inscritas de forma obligatoria.

Cabe resaltar que, no se considera persona trabajadora del hogar quien realice estas actividades de forma ocasional o esporádica a quienes presten los servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.

Es crucial que tanto los trabajadores como los empleadores y las autoridades se unan para garantizar condiciones laborales justas y seguras para las trabajadoras del hogar. Esto implica erradicar el trabajo infantil y forzoso, así como asegurar una remuneración justa por el trabajo realizado. Es importante reconocer el valor de este trabajo, ya que sin él, muchas profesiones, como la medicina o la enseñanza, no podrían realizarse adecuadamente.

Este sector ha sufrido discriminación, mal trato e incumplimiento de obligaciones por parte de los patrones ante sus derechos, por lo que todo esto debe de terminar, para ello, tanto las personas empleadoras, como las personas trabajadoras de hogar deben conocer ampliamente sus obligaciones y derechos para que de ser trasgredidos tengan a bien hacer valer la justicia tal cual como lo contempla nuestras normas legales.♡

ABG. Marcos Antonio Zaragoza Tejeda
Contacto: 33-1807-3739



RELACIONES LABORALES PASO A PASO

Lo que todo patrón debe saber

Disponible en Amazón

Versión Kindle **por solo**

$149.00

TU PENSIÓN DEL IMSS

Lo que toda persona debe saber

Disponible en nuestra página web

www.msnconsultores.com

Lectura gratis

PERSONA COMÚN Y CORRIENTE, RECUPERANDO IMPUESTOS (ISR)

El mes de las declaraciones anuales para personas físicas ha llegado, muchos se preguntan cómo recuperar cualquier dinero que tengan a favor del Impuesto Sobre la Renta (ISR). La digitalización de los procesos fiscales, principalmente a través del uso de CFDI, ha simplificado en gran medida este proceso. La información necesaria para la declaración anual se deriva de estos comprobantes, incluyendo ingresos, nóminas y deducciones personales como gastos médicos o educativos entre otros.

¿Qué debes saber para recuperar tu saldo a favor este abril de 2024?
Aquí tienes algunos escenarios a considerar:

1. Saldo a pagar y obligación de presentar Declaración Anual.
Si se tiene saldo a pagar y existe la obligación de presentar, se debe presentar. Es importante recordar que el SAT tiene la opción de que se pague en parcialidades hasta 6 meses, pero para ello, se tiene que presentar en tiempo y forma.

2. Saldo a favor y obligación de presentar Declaración Anual.
Si hay la obligación de presentar y se tiene saldo a favor, existe la posibilidad de que se exente de presentar la declaración anual si los ingresos provienen exclusivamente de un solo empleador y cuentan con todos los CFDI de nómina correspondientes. Sin embargo, antes de decidir, es importante analizar conviene optar por esta opción.

3. Saldo a favor y No obligación de presentar Declaración Anual
Si no hay obligación de presentar la declaración y se tiene un saldo a favor, se puede solicitar la devolución automática, siempre que los ingresos sean exclusivamente por salarios y el saldo a favor se derive únicamente de deducciones personales, aunque no se haya comunicado al patrón que se iba a presentar la declaración anual por su cuenta.

4. Saldo a Pagar y No obligación de presentar Declaración Anual
Si se tiene saldo a pagar, pero no hay obligación a presentar la declaración, se deja a discreción.

Vías para recuperar un saldo a favor:

Devolución automática: Esta opción, proporcionada por la autoridad fiscal, agiliza el proceso al precargar toda la información. Simplemente presentando la declaración anual, la autoridad, mediante sus algoritmos, podría devolver el dinero en tan solo 5 días hábiles, sin necesidad de cumplir con requisitos adicionales.

Devolución manual: Esta alternativa implica el uso del Formato Electrónico de Devoluciones (FED). En este caso, se debe proporcionar a la autoridad toda la documentación pertinente, incluyendo estados de cuenta, CFDI de nóminas, facturas emitidas y recibidas, así como otros cálculos requeridos. El tiempo de respuesta en este proceso suele oscilar alrededor de los 40 días hábiles, ya que la autoridad revisa cuidadosamente la información proporcionada.

Para una experiencia más simple y práctica, se recomienda optar por la devolución automática siempre que sea posible. A continuación, se enlistan una serie de puntos importantes que se deben tener en cuenta al solicitar tu saldo a favor a través de esta vía:

- Se tiene hasta el 31 de julio de 2024 para solicitar tu devolución automática.
- Si el saldo a tu favor es menor a $10,000, se puede solicitar la devolución utilizando solo la contraseña. En caso de no tener una contraseña, es posible obtenerla fácilmente a través del portal en línea del SAT (https://satid.sat.gob.mx/).

Contraseña

Se puede utilizar la contraseña para solicitar la devolución, siempre y cuando se haya seleccionado una cuenta bancaria con CLABE al nombre de quien se devolverá el monto y que esté precargada en el sistema. Esto significa que la cuenta haya sido guardada en años anteriores. En caso de no seleccionar ninguna cuenta precargada o capturar una cuenta diferente, se deberá utilizar la e.firma para completar el proceso de devolución.

E.firma

Si no se cumple con el requisito mencionado anteriormente para utilizar la contraseña, será necesaria la e.firma para solicitar la devolución. En caso de no tener una e.firma, se puede programar una cita para obtenerla a través del sitio web del SAT en el siguiente enlace: https://citas.sat.gob.mx/.

- Se debe señalar el número de cuenta bancaria, asegurándose de proporcionar los 18 dígitos de la CLABE. Es importante destacar que al hacerlo, se reconoce que es titular de dicha cuenta y se autoriza a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) a realizar el depósito correspondiente del saldo a favor que se solicitó.

No podrán optar por la devolución automática las personas físicas que:

I. En 2023 obtuvieron ingresos derivados de bienes o negocios en copropiedad, sociedad conyugal o sucesión.
II. Opten por solicitar devolución de saldo a favor por montos superiores a $150,000.
III. Soliciten la devolución por ejercicios fiscales distintos al 2023.
IV. Presenten la declaración del ejercicio fiscal 2023, con la Contraseña, estando obligadas a utilizar la e.firma.
V. Presenten solicitud de devolución vía FED, previo a la obtención del resultado (“aceptada-rechazada”) de hacienda sobre la declaración.
VI. Presenten la declaración anual normal o complementaria de 2023 no habiendo elegido opción de devolución.
VII. Presenten la declaración anual normal o complementaria de 2023, posterior al 31 de julio del presente año.
VIII. Se encuentren publicadas o en el listado en los términos de los artículos 69 B y 69, penúltimo, fracción III y último párrafo del CFF.
IX. Soliciten la devolución con base en comprobantes fiscales expedidos por los contribuyentes que se encuentren en la publicación o el listado a que se refieren los artículos 69 o 69-B del CFF, señalados en la fracción anterior.
X. Se le hubieran cancelado el certificado emitido por el SAT.

La opción de la devolución manual siempre será necesaria en caso de que se encuentre en los supuestos mencionados en el párrafo anterior, o si experimentan un rechazo en la devolución del ISR a tu favor.

Si la autoridad fiscal no devuelve la totalidad o parte del saldo que se declara, se pueden corregir las inconsistencias optando por "solventar inconsistencias". Para ello, es necesaria la clave RFC, contraseña y certificado de e.firma.

Sin embargo, si no se ofrece esta opción o se opta por no elegirla, siempre se tendrá la posibilidad de realizar el proceso manualmente a través del Formato Electrónico de Devoluciones (FED) en el portal del Servicio de Administración Tributaria (SAT).

¿Quiénes están obligados a hacer la declaración anual?

Los obligados a presentar la Declaración Anual son las personas físicas que hayan obtenido ingresos, entre otros, por los siguientes conceptos:

- Actividad empresarial y Servicios profesionales (Honorarios).
- Plataformas digitales.
- Simplificado de Confianza.
- RIF por coeficiente de utilidad
- Arrendamiento.
- Enajenación de bienes.
- Enajenación de acciones en bolsa de valores.
- Adquisición de bienes.
- Intereses.
- Premios.
- Dividendos.
- Demás ingresos.
- ISR REFIPRES.
- Sueldos, salarios y asimilados si en 2023:

Todo esto, bajo los siguientes supuestos:

- Haber obtenido ingresos mayores a 400,000 pesos.
- Haber trabajado para dos o más patrones, aun cuando no se haya rebasado los 400,000 pesos
- Haber solicitado por escrito al patrón que no presente la Declaración Anual en su nombre.
- Dejar de prestar servicios antes del 31 de diciembre con el patrón.
- Prestar servicios por salarios a personas que no efectúan retención como embajadas u organismos internacionales.
- Obtener otros ingresos acumulables (honorarios, arrendamiento, actividades empresariales, entre otros) además de salarios.
- Percibir ingresos por concepto de jubilación, pensión, liquidación o algún tipo de indemnización laboral.

Se está exento de presentar Declaración Anual, si:

- Se obtuvieron ingresos exclusivamente por salarios de un solo patrón (incluso si dichos ingresos rebasaron los $400,000.00 pesos), siempre que te haya emitido CFDI de nómina por la totalidad de los ingresos y no resulte impuesto a cargo en la declaración anual.
- Los ingresos son solo por salarios y hasta 20 mil pesos por intereses nominales.

CPC Daena Yoselin Hernández Dávila

Un Legado de Transformación e Innovación

40 AÑOS CONTPAQi®

¡Por 40 años impulsando sueños, transformando realidades y por ser la fuerza detrás del crecimiento de las MiPyMEs de México!

René Torres
Cofundador y Presidente de CONTPAQi®

Marlene García
Directora General de CONTPAQi®

www.contpaqi.com

CONTPAQ i®

Despachos

Innovación que cuenta.

Controla tus clientes de **forma sencilla** y dedica más tiempo a lo que realmente importa:

¡crecer tu negocio!

UNA VISIÓN HACIA UNA EMPRESA CARDIOPROTEGIDA

Las enfermedades Cardiovasculares siguen siendo la principal causa de muerte en el mundo ni siquiera la Covid-19 con su enorme impacto sobre la población ha superado las afecciones coronarias como principal motivo en defunciones a nivel global. Cada año pierden la vida miles de personas a consecuencia de paros respiratorios y cardiaco.

Lamentablemente 8 de cada 10 personas que sufren una parada cardiorrespiratoria fuera del ámbito hospitalario, suelen acabar en muerte. Teniendo en cuenta que cada minuto que pasa se reduce un 10% las posibilidades de recuperación del paciente. Partiendo de esta realidad, si al momento de ocurrir un accidente, no existe alguien con el conocimiento adecuado para brindar atención médica inmediata, es muy probable que la situación de la urgencia y/o emergencia empeore.

La mayoría de las personas que sufren parada cardiorespiratoria no reciben tratamiento lo suficientemente rápido para sobrevivir. Activar el Sistema Médico de Urgencias SMU 911, iniciar de inmediato la RCP (Reanimación Cardiopulmonar) y disponer de un Desfibrilador Externo Automático (DEA) puede salvar la vida de una persona en parada cardiorrespiratoria.

La RCP consiste en realizar maniobras de resucitación combinadas con el fin de mantener la sangre en circulación.

Esto se consigue gracias a las compresiones torácicas y a las ventilaciones artificiales. De esta forma se mantiene la sangre oxigenada el mayor tiempo posible hasta la llegada de los servicios de emergencia.

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) desde hace más de 2 años la cifra de muerte relacionadas con las cardiopatías mantiene una tendencia creciente; muchos de los accidentes cardiacos se producen en las empresas donde trabajamos, en espacios públicos como estaciones de transporte o instalaciones deportivas y en los domicilios.

La mayor parte de los accidentes mortales se producen por:

- Enfermedades Cardiovasculares
- Derrames cerebrales
- Aplastamientos y amputaciones.
- Caídas y colisiones contra objetos en movimiento.

Cuando hablamos de accidentes mortales nos encontramos con un dato preocupante.
Una de las principales causas de muerte laboral esta relacionada con enfermedades cardiovasculares.
Mantener un entorno seguro y saludable para los trabajadores, clientes, socios y dueños es fundamental y es una garantía en seguridad.

¿Como conseguir que una empresa sea un espacio cardioseguro?

Lo primero es dando Capacitación a todos los colaboradores de la empresa sin hacer distinción de los diferentes departamentos, existen diversos métodos para dicha capacitación, ya sea por medio de talleres lúdicos presenciales con maniquís confirmando que el capacitador sea certificado y actualizado en temas de emergencias, videos o tutoriales de fuentes fidedignas como lo es la American Heart Association AHA ente confiable en donde se sustentan las emergencias cardiovasculares así como protocolos y actualizaciones basadas en evidencias; también está una opción innovadora como RV realidad virtual que por medio de estas aplicaciones se puede mostrar, enseñar y actualizar al personal los protocolos para iniciar la RCP reanimación cardiopulmonar.

Se debe de contar con el equipo correcto como lo es un Desfibrilador Externo Automático el cual dentro del protocolo y de la capacitación se muestra el uso, manejo y activación del mismo.

Tener en cuenta que el número de Emergencia es el 911 y que todo parte de la Activación de los Servicios Médicos de Urgencia.

Apoyándose en Certificaciones Internacionales e Instancias de Regulación y Homologación para la Seguridad Laboral como lo es La Cardioprotección en la ISO 45001, siendo este un referente internacional y una muestra de cómo una Empresa puede lograr ser socialmente responsable.

Esta Norma internacional tiene como objetivo identificar y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo o lo que es lo mismo en la prevención de riesgos laborales.

A menudo se pasa por alto la importancia de capacitar a los empleados de una empresa en reanimación cardiopulmonar (RCP), sin embargo saber cómo aplicar RCP puede salvar vidas. Por ello, aunque algunas empresas pueden considerar la capacitación en RCP como un gasto innecesario, el costo de no tener esta formación puede ser mucho mayor.

Una mejor gestión de los riesgos de salud y seguridad no solo ayuda a proteger a los empleados, sino que también reduce el ausentismo, sólo con la participación activa de todos los integrantes se puede marcar la diferencia entre salvaguardar la vida e impactar y evitar omisiones, negligencias e impericias laborales. (Schlesinger, 2023),(DICULESCU, 2023),(Salud, 2022),(Salud O. M., 2023).

Alicia Tanzania Villanueva Murillo
Business Center Akamba
Contacto: aliciavillanuevamurillo@gmail.com

Akamba
BUSINESS CENTER

Compliance CFDI de nómina ¿Lo aplicas en tu empresa?

Sabemos que las empresas en la actualidad están cansadas de atender requerimientos derivados de incongruencias en su información, nosotros somos especialistas en validar el cumplimiento de obligaciones de forma eficaz.

Por eso nos enfocamos en verificar el cumplimiento normativo integral relacionado con el timbrado de la nómina, considerando los aspectos laborales, fiscales y de seguridad social correspondientes a las características de tu empresa.

¿Cómo lo hacemos?

A tráves de :

- Generación de reportes de CFDI de nómina
- El análisis de datos reportados
- La conciliación de información con otras autoridades
- Detección de áreas de oportunidad
- Emitimos una carta de observaciones y sugerencias para obtener el fortalecimiento continuo
- Apoyamos dando seguimiento en la corrección de emisiones

Para lograr que tu empresa tenga la tranquilidad de que las autoridades cuenten con la información acorde a los requerimientos, evitando así, presunciones que generen actos de molestia.

Si tienes dudas, contáctanos.

Av. López Mateos Norte 328 · Piso 2 · Col. Ladrón de Guevara · C.P. 44600 · Guadalajara, Jal.
www.msnconsultores.com · contacto@msnconsultores.com
Tels: 33 1652 4703 · 33 1652 4754

MSK CONSULTORES SC
ASESORES Y AUDITORES EXTERNOS

SEMBRANDO ÉXITO: EL IMPACTO TRANSFORMADOR DEL LIDERAZGO FEMENINO

El papel del liderazgo femenino en las organizaciones ha ganado reconocimiento y relevancia en los últimos años, destacando una serie de cualidades y habilidades únicas que las mujeres aportan al entorno empresarial. Estas contribuciones no solo enriquecen la diversidad de pensamiento y perspectiva en la toma de decisiones, sino que también impactan positivamente en el desempeño y la cultura organizacional.

En este artículo, profundizaremos en la esencia del liderazgo femenino y exploraremos su comparación con la anatomía de un árbol para ilustrar su profundidad, fortaleza y capacidad de dar frutos.

Importancia del Liderazgo Femenino en las Organizaciones

Las mujeres líderes a menudo muestran una habilidad excepcional para la comunicación empática y efectiva, lo que facilita la construcción de relaciones sólidas dentro y fuera de la organización. Esta capacidad para conectar con los demás fomenta un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo, donde se promueve la diversidad de opiniones y se valora la inclusión.

Además, las mujeres líderes suelen tener una visión a largo plazo y una mentalidad de resolución de problemas que les permite abordar los desafíos de manera estratégica y sostenible. Su enfoque en la gestión del cambio y la innovación impulsa el crecimiento y la adaptabilidad de la organización en un entorno empresarial en constante evolución.

Cualidades y Habilidades Clave del Liderazgo Femenino

Entre las cualidades y habilidades más destacadas del liderazgo femenino se encuentran la empatía, la resiliencia, la capacidad de escucha activa y la inteligencia emocional. Estas habilidades permiten a las mujeres líderes entender las necesidades y preocupaciones de su equipo, gestionar conflictos de manera constructiva y tomar decisiones informadas que beneficien a toda la organización.

Además, las mujeres líderes a menudo muestran una gran capacidad para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo, donde se valora y reconoce el talento individual independientemente del género o la procedencia. Esta cultura de diversidad y equidad no solo promueve la retención de talento, sino que también impulsa la creatividad y la innovación en todos los niveles de la organización.

Para entender plenamente la profundidad y la complejidad del liderazgo femenino, podemos hacer una analogía con la estructura de un árbol. En esta comparación, las raíces del árbol representan la esencia misma de la mujer, el núcleo de su ser. Aquí residen sus creencias arraigadas, pensamientos fundamentales y todo aquello que ha nutrido su subconsciente a lo largo del tiempo. Las raíces constituyen la base desde la cual se nutren sus acciones y decisiones, sirviendo como el fundamento sobre el cual se construye su liderazgo.

El tallo del árbol, por su parte, simboliza las acciones que emanan de esa esencia arraigada. Es aquí donde encontramos el poder interno de la líder, su diálogo interno y su mentalidad. Las acciones de una líder están profundamente enraizadas en su esencia y valores fundamentales, manifestándose a través de su comportamiento y toma de decisiones.

Finalmente, el follaje del árbol representa los resultados tangibles y visibles del liderazgo femenino. Esto incluye su estilo de liderazgo único, sus habilidades de comunicación, su autoconcepto y su congruencia en las acciones. Similar a cómo las hojas de un árbol capturan la luz del sol para nutrir al árbol y su entorno, las líderes femeninas influyen en su entorno y generan un impacto significativo a través de su liderazgo auténtico y efectivo.

Les invito a explorar sobre su propio liderazgo utilizando esta analogía del árbol como guía. Considerando las siguientes preguntas y permitiéndonos reflexionar sobre cómo podemos fortalecernos.

1. ¿Qué acciones puedes tomar para nutrir y fortalecer tus raíces, proporcionando una base sólida para tu liderazgo? Reflexiona sobre tus valores fundamentales, creencias arraigadas y experiencias que han moldeado tu liderazgo.

2. ¿Qué prácticas o hábitos puedes adoptar para fortalecer tu capacidad de acción y toma de decisiones fundamentadas? Considera cómo puedes cultivar un poder interior sólido, fomentar un diálogo interno constructivo y desarrollar una mentalidad resiliente.

3. ¿Qué aspectos de tu estilo de liderazgo, habilidades de comunicación y contribución al entorno deseas destacar? ¿Cómo puedes trabajar para cultivar estos frutos y generar un impacto positivo en tu equipo y organización? Piensa en los resultados tangibles y visibles que deseas lograr como líder.

En la actualidad, es crucial examinar cómo se ha desarrollado el potencial de cada mujer. Reconocer qué impulsa sus acciones nos ayuda a comprender mejor su trayectoria y contribución a la sociedad. Este análisis nos permite valorar la perspectiva única y su papel en el liderazgo femenino en diversos ámbitos.

El liderazgo femenino desempeña un papel crucial en el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones en el mundo actual. Las cualidades y habilidades únicas que las mujeres aportan al liderazgo, como la empatía, la resiliencia y la inteligencia emocional, son esenciales para crear entornos de trabajo inclusivos, innovadores y orientados al crecimiento. Reconocer y valorar estas contribuciones es fundamental para fomentar una cultura organizacional diversa, equitativa y orientada al futuro.

Las mujeres líderes son el motor del cambio, la savia que nutre el árbol del éxito empresarial. Su liderazgo transformador está dando forma a un futuro más armonioso, próspero y equitativo para todos.♡

Karla Lorena Villaseñor Hernandez
Consultora y Facilitadora organizacional
Contacto: karla@entrenarte.com.mx

asenet & karla
DESARROLLO EMPRESARIAL

ASPECTOS RELEVANTES DEL CFDI 4.0 EN LA ENAJENACION DE BIENES INMUEBLES

Tanto la globalización como los grandes avances tecnológicos, nos han llevado a vivir bajo un cambio acelerado y constante. Situación que las Autoridades han sabido echar mano y han fortalecido su estructura tecnológica, siendo el área fiscal donde de manera significativa se ha evolucionado. Teniendo como eje el concepto de "facturación". Tema que estos años nos ha venido a impactar en la operación del día a día de las empresas, sin distinguir entres pequeños y grandes negocios; forzándonos así a implementar cambios en nuestros sistemas que regularmente genera un costo de operación y obligándonos de esta forma a adaptarnos y capacitarnos en este ámbito. Ya que si bien es cierto que como sujetos generadores de ingresos nos encontramos obligados a expedir comprobantes fiscales cuando las leyes así lo establezcan. Esto nos lleva una revolución de cambio al interior de los negocios para contar con la información necesaria y asumir la capacitación continua de los colaboradores para no caer en infracciones derivado de la omisión de algún requisito.

El reto también trasciende incluso de la recepción de dichos comprobantes (CFDI), siendo que estos deben cumplir con todos y cada uno de los requisitos que la autoridad indica para la posible deducción o en su caso acreditar impuestos de traslado. Uno de los temas que han detonado en confusión es el que traigo a la mesa para comentar y he decidido titular este articulo por el concepto de generación de ingresos que deriva de la ENAJENACIÓN DE BIENES INMUEBLES, un tema que regularme se genera confusión respecto de los CFDI y la acumulación de impuesto y yendo un poco más allá con la correcta determinación y entero de los impuestos. Por nos concentramos en emisión de CFDI por Ingresos.

En primer lugar, es muy importante el tener claro los siguientes conceptos:

¿Qué es el CFDI?
Es el Comprobante Fiscal Digital por Internet, también conocido como factura electrónica.

¿Qué es la enajenación de bienes?
Según el Código Fiscal de la Federación en su artículo 14, fracción I, la enajenación es toda transmisión de propiedad, aun en la que el enajenante se reserve el dominio del bien enajenado.

El CFDI y su papel en la enajenación de bienes inmuebles celebrada ante Notario Público.

Como bien lo vimos, la enajenación es la transmisión de la propiedad del bien, en este caso bien inmueble, y el CFDI es el comprobante de dicha transmisión, en este se plasman las partes, el acto, la cosa, el precio, entre otros aspectos, debiendo entender el que la parte obligada a emitir dicho comprobante cambia respecto de que tipo de contribuyente sea este, por lo cual es de suma importancia el saber tanto bajo qué régimen se encuentra dicho enajénate como las reglas que rigen la emisión de los mismos.

Y entonces ¿Quién debe emitir el CFDI?

1. Enajenación de bienes Inmuebles realizada por Persona moral: En estos casos quien tiene la obligación de emitir el correspondiente CFDI es la persona moral enajenante de dicho bien objeto de la transmisión.

Lo anterior según consta en el Título II de las personas morales, capítulo IX de las obligaciones de las personas morales, en su artículo 76 fracción II de la LISR.
Articulo 76.- Los contribuyentes que obtengan ingresos de los señalados en este Título, además de las obligaciones establecidas en otros artículos de esta Ley, tendrán las siguientes:
II. Expedir los comprobantes fiscales por las actividades que realicen.

2. Enajenación de bienes Inmuebles realizada por Persona física con actividad empresarial:

Bajo este supuesto y si el bien en comento forma parte de su activo, esta es quien se encuentra obligada a emitir el correspondiente CFDI

Lo anterior según consta en el Título IV de las personas físicas, capítulo II de los ingresos por actividades empresariales y profesionales, sección I, de las personas físicas con actividades empresariales y profesionales en su artículo 110, fracción III de la Ley del ISR y 201 del Reglamento:

Artículo 110.- Los contribuyentes personas físicas sujetos al régimen establecido en esta Sección, además de las obligaciones establecidas en otros artículos de esta Ley y en las demás disposiciones fiscales, tendrán las siguientes:

III. Expedir comprobantes fiscales que acrediten los ingresos que perciban.

Artículo 201.- RISR. Para los efectos del tercer párrafo del artículo 154 de la Ley***, los notarios, corredores, jueces y demás fedatarios que por disposición legal tengan funciones notariales, quedan relevados de la obligación de efectuar el cálculo y entero del impuesto a que se refiere dicho artículo, cuando la enajenación de inmuebles se realice por personas físicas dedicadas a actividades empresariales, éstas declaren que el inmueble forma parte del activo de la empresa y exhiban copia sellada o copia del acuse de recibo electrónico con sello digital de la declaración correspondiente al último año de calendario para el pago del impuesto;*** tratándose del primer año de calendario deberá presentarse copia de la constancia de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes o, en su defecto, de la solicitud de inscripción en el citado Registro.

Cuando las enajenaciones a que se refiere el párrafo anterior sean efectuadas por contribuyentes que tributen en términos de la Sección III del Capítulo II del Título IV de la Ley, los notarios, corredores, jueces y demás fedatarios que por disposición legal tengan funciones notariales, deberán efectuar el cálculo y entero del impuesto en los términos del artículo 154 de la propia Ley.

3. Enajenación de bienes Inmuebles realizada por persona física sin actividad empresarial:

Las enajenaciones de inmuebles que se den bajo amparo de este supuesto, quien deberá emitir el respectivo CFDI es el fedatario publico encargado de formalizar en escritura pública la enajenación de dicho bien Inmueble, así como los respectivos complementos

- El de retenciones y pagos.
- El de enajenación de bienes.

A partir de enero del 2022, se actualizó la versión del CFDI pasando a la 4.0 y a partir del 1ro de abril del 2023 es la única versión valida y oficial

¿Y Cuáles son los principales requisitos del CFDI 4.0?

- Nombre o denominación social sin régimen societario del receptor y emisor obligatorio
- Régimen y domicilio fiscal del receptor obligatorio
- Objeto del impuesto
- Periodicidad, mes y año para facturas globales
- Uso de CFDI mismo que deberá coincidir con lo señalado en el mismo
- Código postal el cual debe coincidir con la CIF

Para temas de cancelación, deberán realizarse durante el ejercicio fiscal correspondiente a la emisión, debiendo señalar la razón de dicha cancelación seleccionando el motivo según sea el caso. Para llevar a cabo este procedimiento el emisor de dicho CFDI a cancelar deberá enviar una solicitud al receptor de la misma a través del portal de SAT, de esta forma el receptor recibirá a través de su buzón tributario dicha solicitud de cancelación estando este último en aptitud de aceptarla o rechazarla.

Como podemos apreciar es un tema de estudio bastante amplio y de suma importancia conocer. Me atrevo a decir que derivado de mis actividades laborales he aprendido a dominar este tema tanto en Personas Física como Morales. Por lo cual me atrevo a recomendar algunos aspectos como lo es distinguir si la enajenación proviene de una acto accidental o bien de una actividad preponderante como lo realizan las inmobiliarias. Resaltando que en los actos de la vida cotidiana es donde encontramos mas errores pues la personas deciden vender su casa y el desconocimiento los llevar a incumplir.

La población en general no se detiene a cuidar estos aspectos. Ya para cerrar en los giros de los a cuál su actividad preponderante es enajenar bines inmuebles hemos encontrado la usencia de la capacitación situación que lleva las empresas a errores y pérdida de tiempo y dinero. Considero valdría la pena sopesar costo beneficio de la adecuada capacitación en aspectos de relevancia dentro de cualquier organización.♡

Maria Guadalupe Mercado Arellano
Estudiante de Licenciatura en Contaduría
Asesor:
Mtro. Santiago Fernando Gutiérrez Mercado

EVENTO DE APERTURA

¡Ya estamos en Morelia!

Corporativo MSN Consultores, más cerca de ti...

Nos ponemos a sus órdenes y estamos emocionados de expandir nuestros puntos de atención. El pasado 6 de abril de 2024 realizamos la apertura oficial de las oficinas en dónde podran encontrarnos para atenderles con todo nuestro catalogo de servicios.

Agradecemos el cariño con el que nos han recibido y los esperamos pronto en nuestra nueva ubicación

Blvd. García de León 980 Int 3 Col. Nueva Chapultepec Sur · C.P. 58260 Morelia, Michoacán.

Horario: Lunes a Viernes de 09:00 a 18:00 hrs.
Tel: (44) 3315 -4398

Gracias por acompañarnos

¿Contruyes o estás a cargo de la administración de una obra?

Entonces deberías saber cuales son los controles internos adecuados para evitar dolores de cabeza al momento de solitciar devolución de fondos de garantía o ante los actos de fiscalización por parte del IMSS.

Contamos con la metodología para ayudar a las empresas a eficientar los procesos adminstrativos internos, logrando el debido cumplimiento de obligaciones respecto al SIROC, favoreciendo el flujo de información requerida por la autoridad y los clientes.

¿Cómo lo logramos?

- Se analiza la situación de la empresa.
- Se identifica las áreas de oportunidad.
- Se adecúa el proceso y se automatizan los procedimientos.
- Se crea protocolos y políticas de acuerdo a las necesidades.
- Se capacita al personal.
- Se realiza un seguimiento continuo sobre el cumplimiento de obligaciones

Te garantizamos que podrás ver resultados pero sobre todo, ahorros en tiempo y dinero.

Si tienes dudas, contáctanos.

Av. López Mateos Norte 328 · Piso 2 · Col. Ladrón de Guevara · C.P. 44600 · Guadalajara, Jal.
www.msnconsultores.com · contacto@msnconsultores.com
Tels: 33 1652 4703 · 33 1652 4754

MSN
CONSULTORES SC
ASESORES FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL

Somos un grupo de profesionistas expertos en la prevención de riesgos económicos derivados de las relaciones laborales, sabemos el temor que causa una demanda de un trabajador y más aún cuando no se tienen soportes documentales para su defensa, así como la incertidumbre que se vive ante una inspección o una auditoría de autoridades, es por ello por lo que te ofrecemos los siguientes servicios:

¿Sabes cuáles son tus obligaciones laborales?

- REPSE
- Contrato
- Reglamento interior de trabajo
- Comisiones mixtas
- Políticas internas
- Plan de previsión social
- Capacitación
- Normas oficiales mexicanas
- Finiquitos y liquidaciones
- Comprobantes de cumplimiento
- Y muchas más...

Reingeniería labora y compliance

Programa hogar

¿Conoces tus obligaciones con las personas que te ayudan en casa?

(niñera, enfermeras, limpieza, cocina, jardinería u otro....)

- Contrato.
- Formato de recibo para prestaciones.
- Formato de renuncia.
- Expediente del trabajador.
- Alta en la plataforma del IMSS.

¿Estás preparado para una visita de la autoridad laboral (STPS)?

- Debes tener la documentación que compruebe que cumples con tus obligaciones patronales (comisión mixta, RIT, seguridad social, entre otras...).
- Acreditar constancias de capacitación.
- Contar con la señalética y medidas de seguridad adecuadas a tu negocio.
- Tener los comprobantes de que cumples tus obligaciones con los trabajadores (contrato, lista de asistencia, nómina, etc).
- Demostrar cumplimiento con tu sindicato .

Inspecciones laborales (STPS)

Defensa legal laboral

¿Sabes qué hacer ante un conflicto laboral?

- Considera un proceso de conciliación.
- Asegúrate de tener pruebas para defenderte.
- Revisa que el expediente del trabajador esté completo.
- No olvides atender las citas en tiempo para evitar multas, embargos o afectaciones a tu patrimonio.
- Conoce cuánto dinero podrías perder si no atiendes en tiempo.

Si tienes dudas, contáctanos.

No pienses, ¡actua!

Pensamientos y pensar no es lo mismo, el primero es el que viene naturalmente a nuestra mente, mientras que el segundo es la creación de ideas sobre éste.

El pensar nos puede paralizar, ya sea por miedo, negatividad o simplemente por el tiempo que invertimos en analizar...

4 Tips para no pensar tanto

1. Busca y crea **hábitos saludables,** que te gusten y puedan ayudarte a entrar en la zona de “no pensar”.

2. **Vive el presente**, nuestro pasado y nuestro futuro, son importantes, como aprendizaje. No como un lugar donde vivir cada día.

3. **La actitud**, será tu amiga o enemiga, el mismo tiempo que invertimos en crear un pensamiento negativo, podemos crear uno positivo.

4. **Conócete**, el autoconocimiento es clave para saber prevenir un pensamiento negativo que puede paralizarnos.

Pensar en exceso significa tener pensamientos inutiles, poco saludables o repetitivos, sobre acontesimientos pasados o imaginar un acontecimiento futuro.

Que el miedo, la incertidumbre, la culpa, no te paralice de lograr lo que te propongas.

RED DE VINCULACIÓN
EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS

¿QUIERES DAR A CONOCER TU EMPRESA O SERVICIOS?

¡HAZ REALIDAD TUS IDEAS UNIÉNDOTE A NUESTRA RED DE VINCULACIÓN EMPRESARIAL!

Red de Negocios es un medio impreso y digital que crea una plataforma en donde coinciden expertos, mentores y un sin fin de hombres y mujeres de negocios que tienen como objetivo en común conocer y conectar estratégicamente con círculos empresariales.

AL SUSCRIBIRTE OBTIENES:

ACCESO A **CONFERENCIAS, CURSOS Y TALLERES.**

ACCESO **ILIMITADO** A **CURSOS Y CONTENIDO** DE NUESTRA BIBLIOTECA.

SUSCRIPCIÓN **IMPRESA Y DIGITAL** A LA REVISTA RED DE NEGOCIOS.

KIT DE BIENVENIDA

BENEFICIOS:

1. **Compartes** información **sobre tu servicio o negocio** con los demás miembros de la Red.
2. **Te vinculamos con clientes y proveedores** potenciales, haciendo uso del networking.
3. **Formas parte de nuestra plataforma** que incluye tu logo, contacto y reseña de servicios/productos en nuestra página web.
4. **Participas en la revista y contenidos** mediante una entrevista o masterclass.

¡ÚNETE Y SÉ UNO DE LOS PRIMEROS EN RECIBIR UNA MEBRESÍA POR TIEMPO INDEFINIDO!

CONTÁCTANOS 2225096264 reddenegocios.contacto@gmail.com

¡SORPRESA!

¡Participa en Nuestro Giveaway y gánate el premio!

GIVEAWAY
GIVEAWAY
GIVEAWAY
GIVEAWAY

Vamos a jugar un rato...
Participa en nuestro emocionante Giveaway y tendras la oportunidad de ganar un curso pregrabado de nuestro catálogo, si es que estás buscando expandir tus conocimientos, o una asesoría en materia laboral o seguridad social según tus necesidades.

Ganador : Ramiro Ramos
Tecomán, Colima.

Instrucciones para participar:

- Realiza nuestra dinámica y descubre las respuestas correctas.
- Envíanoslo al correo revista@msnconsultores.com con el asunto "GIVEAWAY".
- Adjunta una foto con tus respuestas correctas o escríbelas directamente en el cuerpo del correo.
- Para darte el crédito, no olvides proporcionar los siguientes datos en el correo: Nombre completo, Ciudad y Estado

W	I	D	E	S	I	D	E	I	M	S	S	U
G	C	O	J	U	B	I	L	A	C	I	O	N
U	S	P	E	N	S	I	O	N	L	J	X	W
H	O	G	U	A	R	D	E	R	I	A	S	Q
V	E	C	B	A	G	U	I	N	A	L	D	O
S	E	S	U	B	S	I	D	I	O	L	W	C
A	P	J	J	Q	S	I	S	U	B	W	V	E
L	L	I	E	L	I	U	M	P	D	G	M	S
A	P	R	T	Z	F	O	N	A	C	O	T	A
R	T	J	A	F	I	L	I	A	C	I	O	N
I	U	A	C	A	C	I	O	N	E	S	F	T
O	I	N	C	A	P	A	C	I	D	A	D	I
T	F	H	R	E	P	S	E	R	W	I	P	A

SOPA DE LETRAS

AGUINALDO
AFILIACIÓN
FONACOT
CESANTIA
ICSOE
GUARDERIAS
JUBILACION
INCAPACIDAD
REPSE
PENSION
SIDEIMSS
SALARIO
SUBSIDIO
SISUB
PTU
VACACIONES

Aportación: Alberto Torres. Guadalajara, Jal.

¡Únete a la diversión y aparece en nuestras páginas!

Es hora de dar rienda suelta a tu creatividad y humor. Te invitamos a participar en nuestra dinámica de memes para tener la oportunidad de verlo en nuestras próximas ediciones.

Para participar:

1. Busca el meme más divertido relacionado con temas empresariales.
2. Envíanoslo al correo *revista@msnconsultores.com* con el asunto "MEME".
3. Adjunta la foto del meme al correo o, si lo prefieres, redáctalo directamente en el cuerpo del mensaje.

Para darte el crédito:

No olvides proporcionar los siguientes datos en el correo:
Nombre completo, Ciudad y Estado
Nuestro equipo revisará todas las contribuciones y elegirá los memes más destacados y entretenidos para su publicación en las próximas ediciones de la revista.

CORPORATIVO **MSN** CONSULTORES

MPK CONSULTORES SC
ASESORES LABORALES Y LITICIO

MSN CONSULTORES SC
ASESORES FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL

MSK CONSULTORES SC
ASESORES Y AUDITORES EXTERNOS

Forma parte de nuestros articulistas o anúnciate con nosotros

¿Quieres saber cómo?

Contáctanos...

MSN Consultores

@MSNConsultores

MSN Consultores

msn_consultores

www.msnconsultores.com

MSN Consultores SC

Corporativo_msn

Compartiendo con MSN

Av. López Mateos Norte 328 · Piso 2 · Col. Ladrón de Guevara · C.P. 44600 · **Guadalajara, Jal.**
Paseo de la República Km 13020 · WTD · Piso 15 Oficina 1505 · C.P. 76230 **Juriquilla, Querétaro.**
Blvd. García de León 980 Int 3 Col. Nueva Chapultepec Sur · C.P. 58260 **Morelia, Michoacán.**

Tel Guadalajara: 33 1652 4754 · **Tel Querétaro:** 44 2195 3176 · **Tel Morelia:** 44 3315 4398

contacto@msnconsultores.com