

Contacto Empresarial Digital



Dirección Karla Arlaé Rojas Quezada

Fotografía Adriana Guadalupe Cerpa Marquez

Diseño Nataly Sughey Solís Castellanos

Edición María Guadalupe Barba Gudiño
Marisol Nápoles Cesar

Asesoría Editorial Rosario Guzmán Santander

CORPORATIVO **MSN** CONSULTORES



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.

5 Prestaciones de previsión social.
Marisol Nápoles César.

8 La importancia de la correcta integración del salario base de cotización.
Stephani Vanessa Aviña López.

10 Diferencias y beneficios entre caja y fondo de ahorro.
Bianca Yanett Dominguez Martínez.



Compliance laboral para todos, porque también las pequeñas empresas deben hacerlo.
Karla Arlaé Rojas Quezada.

13

Procedimiento de conciliación prejudicial.
Aideé Paulina Velasco Morales.

16

Exámenes médicos a los trabajadores.
Michelle Venegas Mora.

18



22 Integración del aguinaldo al salario base de cotización.
María Guadalupe Barba Gudiño.

25 RESICO, una opción para algunos emprendedores.
Sofía Danae Cobian García.

27 Designación de beneficiarios en los contratos.
Paola Atsiri Jiménez Sánchez.



Inconstitucionalidad del cuarto párrafo del artículo 29-A del código fiscal de la Federación.

30

Juan Carlos de Obeso Orendain.
Donaldo Arias Rivera.

Decreto Nearshoring.
Ulises Cid Martínez Navarro.

33

Contpaqi despachos.
Kenia Espinoza Rivera.
Mariana Ávila Mercado.

37

Nutrición, recomendaciones y salud en navidad.

39

Oscar Jacobo Ruvalcaba.

Deducciones personales.
María Jessica García López.

42



45 Giveaway.

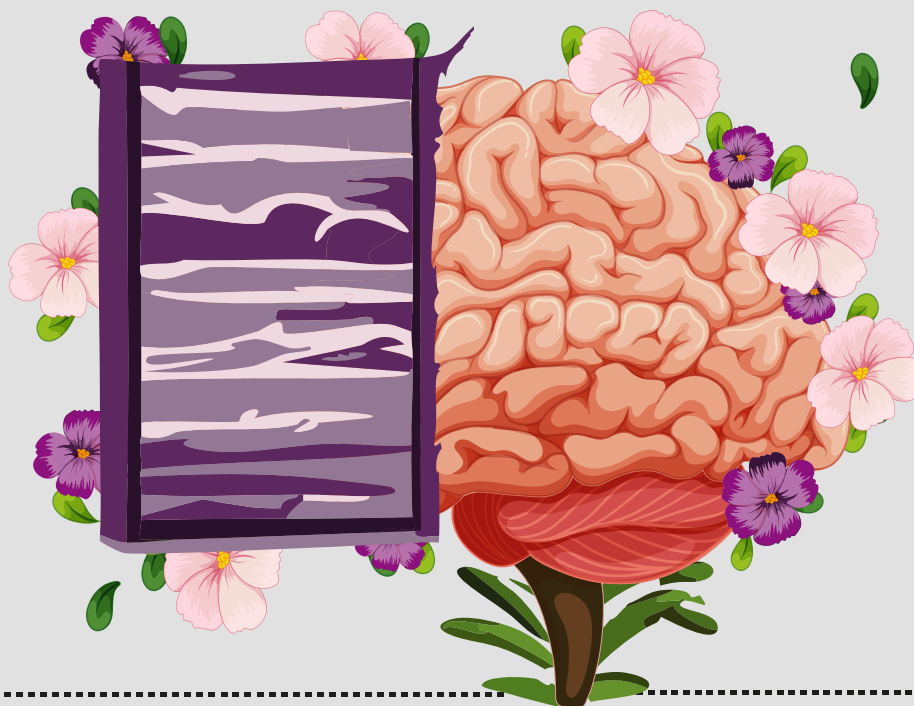
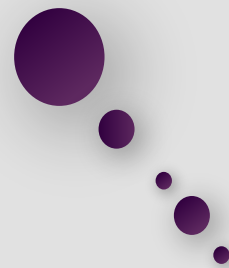
46 Meme.

49 ¿Cómo dejar de procrastinar?



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.

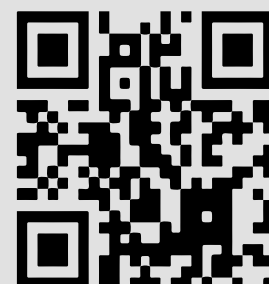
Ser parte de esta comunidad te dará la oportunidad de estimular tu mente, fomentar el crecimiento personal y otorgarte herramientas para tu vida profesional.

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



Estimado Lector.

Bienvenidos a una edición más de nuestra revista digital...

Nuestro objetivo es proporcionar temas prácticos y de análisis profundos que permitan a los líderes empresariales y profesionales del área tomar decisiones informadas. Para ello, entre estas páginas ofrecemos temas relevantes y tendencias emergentes para adaptarse en las empresas ante un mundo de constante cambio.

Nos esforzamos por traducir la complejidad de los temas empresariales en información práctica y fácil entendimiento, por ello nuestros artículos están diseñados para ser herramientas útiles que pueda aplicar directamente en su empresa.

Los articulistas que participaron en la creación de esta edición están comprometidos para ayudarle a enfrentar los desafíos y para buscar aspectos que pueda aprovechar como una oportunidad ante los retos que el mundo empresarial actual presenta.

Agradezco infinitamente a todos los involucrados para lograr que esta edición este en sus manos, pues su experiencia, trabajo y aportaciones son indispensables para que este proyecto cumpla su objetivo, ser una fuente de información para aquellos que buscan no solo mantenerse al día, sino que también quieran tener una visión más amplia desde la perspectiva de los expertos.

Con gratitud,

Karla Arlaé Rojas Quezada

Directora de la Revista Contacto Empresarial Digital.





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 laboral 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.

PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Las prestaciones de previsión social pueden definirse como un conjunto de prestaciones que tienen por objetivo proteger a los trabajadores y sus familias cuando se presenten contingencias, las cuales pueden afectar el desarrollo personal, familiar y profesional la vida de los trabajadores por eventos como: enfermedad, accidentes, maternidad, vejez, desempleo o discapacidad, así como ofrecer a los trabajadores una mejor calidad de vida..

Estas prestaciones tienen un sentido humano no vinculado al trabajo, son un apoyo para el bienestar de los trabajadores y refleja el interés de los patrones hacia sus empleados y su bienestar. Si bien estas prestaciones en su mayoría son otorgadas en especie, cabe señalar que son prestaciones adicionales a que marca la ley lo que significa que *la empresa no está obligada a otorgarlas*, es por ello por lo que cuando se otorgan se genera un impacto muy positivo dentro de la empresa, además de que crea un sentido de pertenencia y por lo tanto eso se ve reflejado en un ambiente laboral sano dentro de los centros de trabajo.



Es importante mencionar que, hay indicadores que señalan que las empresas que otorgan prestaciones de previsión social con un sentido real de mejorar la vida de los trabajadores tienen una mejor percepción sobre esta. Si bien es cierto, el sentido de la previsión social en los últimos años se ha utilizado como una estrategia para reducir la carga social en el pago de cuotas, no debemos de dejar de lado la esencia y los beneficios que se pueden obtener más allá de lo económico:

- Atracción y Retención de Talento
- Mejora del Clima Laboral
- Aumento de productividad
- Reducción del Ausentismo
- Desarrollo de un Sentido de Pertenencia
- Mejora la imagen de la empresa
- Cumplimiento Normativo
- Fomento del Desarrollo Profesional y Personal



El **artículo 27 de la Ley del Seguro Social** menciona nueve fracciones sobre prestaciones que las empresas pueden otorgar, así como como las condiciones que se deben cumplir y los topes permitidos para que no integren a salario:

PRESTACIONES	TIPO	TOPE	CONDICIÓN	INTEGRA
Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;	Especie	No hay	Que sea estrictamente indispensable para la actividad.	No aplica
El ahorro	Dinero.	No hay.	Que se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa y que no retire más de dos veces al año.	Si no cumplen las condiciones integra al 100% la parte patronal (no solo la diferencia).
Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;	Especie	No hay	No hay condición.	No aplica
Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa.	Dinero	No hay	Respecto a PTU cumplir con lo establecido en la LFT para su reparto. Para cuotas y aportaciones deben ser las correspondientes al patrón.	Si no cumple con las condiciones integra al 100%.
La alimentación y la habitación	Especie	No hay	Que el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario.	Cuando no sea oneroso según definición art. 27 LSS con correlación del artículo 32 LSS.
Las despensas	Especie o dinero	40% del valor de una UMA	No hay condición.	El excedente del tope.
Los premios por asistencia y puntualidad	Dinero	10% del SBC	Demostrar la puntualidad y asistencia.	El excedente del tope.
Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones	Dinero	No hay	Tener un plan de pensiones registrado en la CONSAR y que la esencia del otorgamiento sea por edad o contingencia.	Cuando se otorgue de forma periódica y sin tener una contingencia protegida por el plan.
El tiempo extraordinario	Dinero	El pago de máximo de 3 horas diarias, 3 veces por semana	Que se haya laborado por circunstancias extraordinarias.	El excedente del tope o cuando las horas laboradas sean ordinarias adicionales a la jornada

Cabe resaltar que, **todas las prestaciones deben cumplir con otorgarse de manera general**, estar contenidas preferentemente en un plan de previsión social y estar debidamente registradas en contabilidad.

Además de las prestaciones anteriormente enunciadas, las cuales establecen ciertas condiciones para su otorgamiento, existen otras prestaciones que las empresas pueden otorgar a los trabajadores que no tienen una limitación pero no se pueden perder de vista los elementos necesarios para ser consideradas prestaciones de previsión social como:

- **Becas educativas**
- **Útiles escolares**
- **Lentes**
- **Dentista**
- **Gastos médicos**
- **Gastos funerarios**
- **Otras de la misma naturaleza**



Así pues, las prestaciones de previsión social tienen muchos más beneficios que solo los fiscales. Es importante analizar el presupuesto para implementarlas y las necesidades de los trabajadores que se verán beneficiados. La mejor inversión que pueden hacer las empresas es mejorar las condiciones de los trabajadores, y las prestaciones de previsión social son una muy valiosa herramienta para lograrlo.💕



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

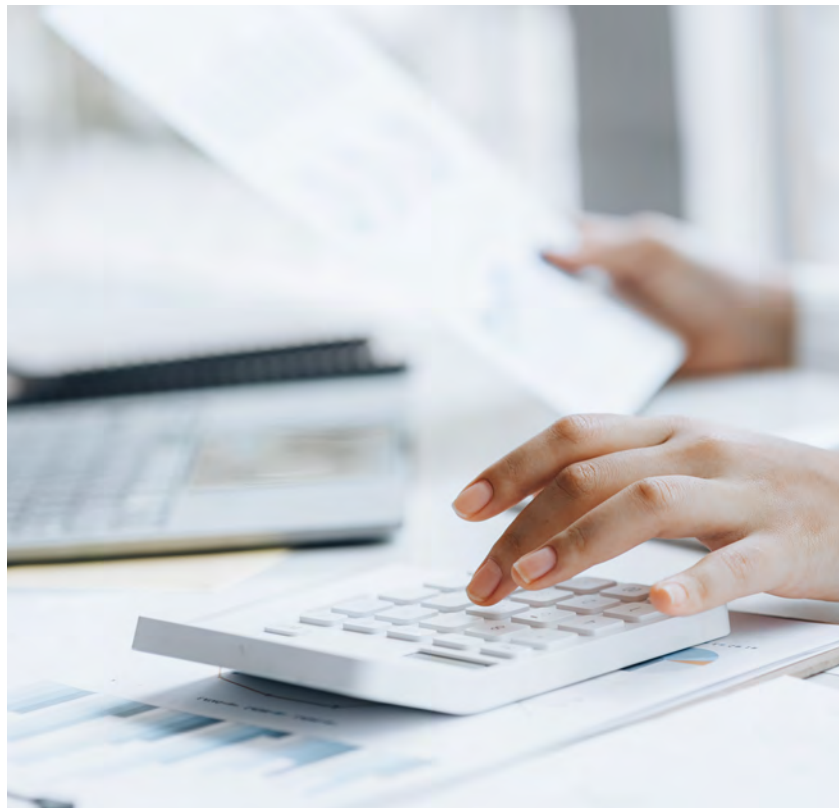
LA IMPORTANCIA DE LA CORRECTA INTEGRACIÓN DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Es común que haya una confusión entre Salario Diario (SD) y Salario Base de Cotización (SBC) para realizar los cálculos de nómina, es por eso por lo que, en necesario analizar las diferencias entre estos dos conceptos, para atender correctamente las obligaciones en materia de seguridad social.

Primeramente, el SD conforme el **Art. 82 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)** está definido como **“la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”**, quiere decir que, es lo que gana el trabajador ya sea en dinero o en especie por las actividades que realiza según su contrato. Este salario es el que se utiliza para la determinación del pago de prestaciones.

Ahora bien, el SBC a diferencia del SD, es el monto que se utiliza exclusivamente para calcular las cuotas obrero-patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Para determinarlo se tomará en cuenta el **Art. 27 de la Ley del Seguro Social (LSS)** que menciona, que este salario **“se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”**.



Para el cálculo del SBC es importante saber que no todo lo que percibe el trabajador integra, ya que en el mismo artículo 27 establece las exclusiones:

- **Instrumentos de trabajo.**
- **El ahorro.**
- **Aportaciones adicionales para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.**
- **Participación en las utilidades de la empresa (PTU).**
- **La alimentación y habitación.**
- **La despesa.**
- **Premios por asistencia y puntualidad.**
- **Planes de pensión.**
- **Tiempo extraordinario.**
- **Entre otros de previsión social.**



Para realizar el cálculo hay tres aspectos importantes a tomar en consideración:

- **Tipo de jornada,**
- **Tipo de salario y**
- **Topes salariales**

Los que marcarán la pauta para realizar una correcta integración de salario, además de la consideración de las exenciones.



Tipo de jornada:

- **Jornada reducida:** Tiempo que labora el trabajador inferior a los máximos de ley, es decir, menos de 8 horas.
- **Semana reducida:** Número de días que labora el trabajador, inferior al establecido por ley, es decir, menos de 6 días a la semana.
- **Semana completa:** Cubriendo los topes de ley, es decir laborando sus 8 horas diarias y 6 días a la semana.

**Tipo de salario:**

- **Fijo:** Se compone de los elementos fijos que percibe el trabajador de cuantía previamente conocidos, por ejemplo: Sueldo, Aguinaldo, Vacaciones, Prima Vacacional, entre otros.
- **Variable:** Son elementos no conocidos que se suman al total de ingresos percibidos en dos meses inmediatos anteriores y se dividen entre los días devengados de dicho periodo.
- **Mixto:** Se considerará este salario cuando se obtengan ingresos por ambos elementos mencionados anteriormente Fijos y variables.

**Topes salariales:**

- **Mínimo:** Se refiere al Salario Mínimo General
- **Máximo:** El tope son 25 Unidad de Medida y Actualización (UMAS)



Finalmente nos damos cuenta de la complejidad de la integración al SBC, y la importancia de tener en consideración todos los elementos mencionados para evitar sanciones de las autoridades correspondientes y además llegar a pagar diferencias por cuestiones que se pudieron prevenir desde un inicio, haciendo las cosas correctamente.💕



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

DIFERENCIAS Y BENEFICIOS ENTRE CAJA Y FONDO DE AHORRO

Entre las prestaciones que se pueden otorgar a los colaboradores, se encuentran las de **Caja y Fondo de Ahorro**, sin embargo, es común que no se conozca del tema, sobre todo, las diferencias entre ellos.

Si bien, la Caja y Fondo de Ahorro no están dentro de las prestaciones obligatorias de la Ley Federal del Trabajo, son un gran beneficio que como patrón pueden otorgar a los colaboradores y destacar dentro del mercado.

Ambas prestaciones tienen el mismo fin **“Fomentar el Ahorro”**, es decir, gracias a estas prestaciones el colaborador podrá generar un hábito de ahorro de forma sencilla y segura, de esta forma se podrá obtener una solvencia económica ante cualquier imprevisto. A pesar de que, cada servicio funciona de manera distinta, ambos brindan seguridad ya que están regulados por Instituciones Financieras que amparan y protegen sus ahorros.



Adicionalmente, un beneficio es que **estos ingresos no incrementan la base gravable de la empresa por lo que se puede estar tranquilo con el tema de impuestos.**

Por su parte, el Fondo de Ahorro se retiene de manera automática vía nómina, es entregado en una fecha determinada de forma anual lo que permite a la entidad invertir y generar intereses en beneficio de los colaboradores. Mientras que la Caja de Ahorro necesita un convenio previo firmado con el patrón para retener vía nómina y no es una prestación directa del patrón sino de los colaboradores, además de que su función principal es para préstamos.

A continuación, se presenta de manera sencilla las diferencias más comunes entre ellas para la toma de decisiones:

CONCEPTO	CAJA DE AHORRO	FONDO DE AHORRO
FORMA DE APORTAR	Únicamente por el colaborador.	Patrón y colaborador aportan monto acordado.
OPCIÓN A PRÉSTAMOS	Se permiten con el beneficio adicional de tener tasas de interés más bajas que en el mercado, sin requisitos adicionales y retención vía nómina.	Se permiten, sin embargo es importante considerar las limitaciones previstas en el artículo 27 fracción II Ley del Seguro Social (LSS) y artículo 27 fracción IX Ley de Impuesto Sobre la Renta (LISR).

CONCEPTO	CAJA DE AHORRO	FONDO DE AHORRO
IMPUESTOS	Al ser un beneficio entre los mismos trabajadores no se considera como parte de las prestaciones otorgadas por el patrón.	No integra para efectos de la LSS, es deducible para efectos de la LISR. En ambos casos, siempre y cuando se cumplan los requisitos.
DISPOSICIÓN	De forma inmediata al cumplir requisitos para solicitar préstamo o rendimientos.	Estipulada por la empresa a través del Reglamento del Fondo de Ahorro y Plan de Previsión Social.

Ahora que ya conoces esta información. **¿Cuál eliges?**

Inicia este 2024 con prestaciones atractivas y confiables para tus colaboradores ya que, ofrecerlas marcaran la diferencia y de esta forma destacara la empresa.

Recuerda, **es en beneficio de todos.** ♡



L.C.P. Bianca Yanett Dominguez Martinez
Nominista Jr. en MSN Consultores, S.C.

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 JURÍDICOS

MSN
CONSULTORES SC
ASESORES FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL

MSK
CONSULTORES SC
INGENIERÍA ALTA Y OPERATIVOS

COMPLIANCE LABORAL PARA TODOS, PORQUE TAMBIÉN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEBEN HACERLO.

A nivel global, la preocupación de las empresas por asegurar el cumplimiento de sus obligaciones ante diversas autoridades se ha vuelto prioritaria. En este contexto, la tendencia actual en las compañías se orienta hacia el Compliance con un enfoque integral que abarca desde la identificación de riesgos hasta la implementación de políticas y procedimientos internos.

Realizar un Compliance Laboral ofrece diversos beneficios:

- Se presenta como una herramienta fundamental para garantizar el apego a las normativas laborales, de seguridad social y otras regulaciones vinculadas al sector laboral, lo que reduce significativamente el riesgo de enfrentar sanciones y pérdida de patrimonio.
- Identifica oportunamente áreas de mejora y riesgos potenciales que pueden afectar a la empresa, esta anticipación a posibles problemas no solo ayuda a mitigar riesgos, sino que también contribuye a optimizar la gestión de recursos y tiempo, mejorando la eficiencia operativa de la organización.
- Fomenta prácticas éticas y responsables que deben ser implementadas en todos los procesos dentro de las empresas que no solo fortalece la reputación de la empresa, sino que también contribuye al bienestar emocional de los trabajadores.



Un área de oportunidad importante que se destaca en el Compliance Laboral es la responsabilidad social y buenas prácticas, ya que en un contexto donde las relaciones laborales evolucionan hacia la inclusión y el respeto, la responsabilidad social empresarial toma un papel protagónico. La transformación de las empresas no solo depende de cumplir con obligaciones legales, sino también de promover un ambiente laboral que valore la calidad de vida de los trabajadores.

Además, se deben considerar las tendencias, ya que las nuevas generaciones en el ámbito laboral buscan no solo la estabilidad económica, sino también la tranquilidad emocional. Así pues, la cooperación entre empleadores y empleados se convierte en la clave para mejorar la relación laboral, generando un clima laboral saludable y productivo.

Esta evolución en las expectativas laborales impulsa a las empresas a reconsiderar y adaptar sus estrategias para atraer y retener talento.



La transformación del entorno laboral hacia prácticas más éticas, responsables y comprometidas requiere una adaptación activa tanto por parte de las empresas como de los trabajadores. La mentalidad empresarial tradicional, centrada únicamente en el cumplimiento de obligaciones legales, está siendo redefinida por la necesidad de crear ambientes laborales que no solo cumplan con las normativas, sino que también promuevan valores éticos y un compromiso genuino con el bienestar de la fuerza laboral.

Por lo anterior, el Compliance Laboral se ha vuelto indispensable en las empresas y no solo en las grandes empresas, sobre todo, las pequeñas lo necesitan aún más, ya que son las que se encuentran más vulnerables a pesar de que cuentan con recursos económicos y humanos limitados.

Aunque pueda parecer un desafío, es posible lograr un cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales sin comprometer significativamente los recursos disponibles.

Antes de embarcarse en la implementación del Compliance Laboral, es crucial realizar un diagnóstico de la situación actual de la empresa. Identificar las políticas, procedimientos y prácticas laborales existentes permite entender dónde se encuentran las áreas de oportunidad y los posibles riesgos. Este análisis puede ser llevado a cabo internamente, involucrando a los propios empleados para obtener una visión más completa.



Dado que los recursos son limitados, es esencial priorizar los riesgos y obligaciones laborales. Enfocarse en las áreas de mayor impacto y riesgo para la empresa permite asignar recursos de manera más efectiva. Por ejemplo, las obligaciones relacionadas con la contratación, el pago de salarios y la seguridad en el trabajo podrían ser áreas clave de atención inicial.



Con base en las prioridades identificadas, se deben desarrollar políticas y procedimientos básicos que se alineen con las obligaciones laborales. Estas políticas no necesitan ser extensas, pero deben abordar temas críticos como contratación, condiciones laborales, seguridad e higiene, y términos de terminación del empleo. Se puede buscar asesoramiento legal para garantizar que estas políticas cumplan con las normativas aplicables.

“La capacitación y concientización del personal son clave para asegurar que todos estén al tanto de las nuevas políticas y procedimientos.”

Estas sesiones pueden llevarse a cabo de manera interna, utilizando recursos existentes. Además, se pueden aprovechar recursos en línea gratuitos para proporcionar información adicional sobre las obligaciones laborales y las buenas prácticas.

En lugar de intentar implementar todos los cambios de una vez, es recomendable realizar una implementación gradual. Esto permite ajustar las políticas según sea necesario y facilita la adaptación del personal. Asimismo, es esencial establecer indicadores de desempeño para medir la efectividad de las nuevas políticas y procedimientos.

En la era digital, existen numerosas herramientas tecnológicas gratuitas o de bajo costo que pueden ayudar en la gestión del Compliance Laboral.

Plataformas en línea para la gestión de recursos humanos, aplicaciones de nómina y software de seguimiento de tiempo pueden simplificar y automatizar procesos, ahorrando tiempo y recursos.





La creación de canales de comunicación efectivos, como encuestas de satisfacción laboral y programas de retroalimentación, permite a los empleados tener un papel más activo en la evolución de la cultura organizacional, ya que, al lograr un cambio cultural no solo se beneficiará a la empresa y a sus empleados, sino que también contribuirá positivamente a la sociedad en general al fomentar estándares laborales más elevados y sostenibles.

La implementación del Compliance Laboral no debe considerarse como un proyecto único, sino como un proceso continuo. Es importante realizar evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y ajustar las políticas según sea necesario. La retroalimentación de los empleados también puede ser valiosa en este proceso.

A pesar de las limitaciones de recursos que tienen las pequeñas empresas, la implementación del Compliance Laboral sigue siendo un objetivo alcanzable y altamente beneficioso. Para lograr esto, es fundamental enfocarse en áreas clave como la adaptabilidad en la que deben de reconocer que se pueden ajustar según sus necesidades específicas, priorizando las acciones que enfrenten las áreas de mayor riesgo o que tengan un impacto directo en los empleados enfocándose en cuestiones críticas.

Aunque las pequeñas empresas pueden enfrentar desafíos iniciales en la implementación, el compromiso a largo plazo con la mejora continua garantiza la sostenibilidad de las prácticas laborales éticas y de cumplimiento, pues de no hacerlo, son justamente este tipo de empresas quienes menos posibilidades económicas tienen para soportar multas, demandas cuantiosas y pérdidas. Así pues, aunque suene cliché *“más vale prevenir, que lamentar”* ya que de eso depende su patrimonio. ♡



Dra. Karla Arlaé Rojas Quezada

Socia Directora de Corporativo MSN Consultores, S.C.
Contacto: karla.rojas@msnconsultores.com

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

Es importante mencionar que hubo una transformación al proceso laboral implementando un nuevo modelo de justicia laboral a partir del 1 de mayo de 2019, principalmente respecto a que actualmente es indispensable agotar la Conciliación Prejudicial, la cual consisten en un mecanismo prejudicial al que se acude para resolver los conflictos laborales, es decir, los trabajadores, patrones y sindicatos podrán resolver sus diferencias a través de la Conciliación.

Este proceso lo prevé la Ley Federal del Trabajo bajo los **artículos 684-A, 684-B, 684-C, 684-D y 684-E**, por ende, es una etapa obligatoria que se debe de agotar antes de promover una demanda laboral ante los Juzgados o Tribunales Laborales, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla de conformidad al **artículo 685 Ter** de la Ley Federal del Trabajo.

Generalmente concurre entre trabajador y patrón, sin embargo, también el patrón o el sindicato ante algún problema laboral pueden solicitar este procedimiento, situación que sería recomienda que se aproveche.



El procedimiento de Conciliación no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales, de conformidad al **artículo 684-D** de la Ley Federal del Trabajo, por lo que deberán estar pendientes de los plazos para que no se extiendan.

Respecto al procedimiento se tramitará de conformidad a lo siguiente:

- Se iniciará con la solicitud de trámite ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o ante el Centro de Conciliación Local, (Centro de Conciliación), que corresponda, dependiendo la actividad económica de la empresa, dicha solicitud será tramitada de manera presencial o vía electrónica por el trabajador y tratándose de empresas o sindicatos su solicitud será por medio del representante legal o el patrón.
- El procedimiento de Conciliación no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales, de conformidad al artículo 684-D de la Ley Federal del Trabajo, por lo que deberán estar pendientes de los plazos para que no se extiendan.
- En caso de que el trabajador haya solicitado dicho procedimiento, el citatorio se notificará personalmente al patrón cuando menos con 5 días de anticipación a la Audiencia, apercibiéndole al patrón que en caso de no presentarse a la cita se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la **Unidad de Medida y Actualización** y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.



- En caso de que el Centro de Conciliación no sea competente deberá remitir la solicitud al Centro competente vía electrónica dentro de las 24 horas siguientes de recibida la solicitud, lo cual, deberá notificar al solicitante para que acuda ante este para continuar el procedimiento.
- Si la solicitud se presenta personalmente por el trabajador y el patrón, la autoridad conciliadora les notificará de inmediato la fecha y la hora de la Audiencia, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de 5 días a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

- El día de la Audiencia el trabajador deberá acudir personalmente, sin embargo, en caso de así decidirlo podrá asistir acompañado por una persona de su confianza pero no se reconocerá a ésta como su apoderado por tratarse de un procedimiento de Conciliación y no de un Juicio; no obstante, también podrá ser asistido por un licenciado en derecho, abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo, en el caso del patrón, deberá asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes.



- El desahogo de la Audiencia será efectuado por un conciliador, quien deberá de comunicar a las partes el objeto, alcance y límites de la Conciliación, así como, exhortarlos para que lleguen a un arreglo.
- Las partes al presentarse al desahogo de la Audiencia, el conciliador deberá requerirles para que se identifiquen con cualquier documento oficial, por lo que respecta al patrón se deberá verificar que la persona que comparezca en representación de este acredite su personalidad y cuente con las facultades necesarias de representación.
- Durante el desahogo las partes presentarán sus propuestas para llegar a un arreglo y dar por terminada la controversia, en caso de que el representante u apoderado del patrón requiera verificar cantidades a negociar las partes de común acuerdo podrán solicitar se fije nuevo día y hora para reanudar la Audiencia.
- Si están de acuerdo con la propuesta que se plantea, las partes celebrarán un convenio por escrito, el cual se ratificará y entregará copia a cada una de las partes y una vez cumplimentado se pondrá fin al conflicto laboral.
- En caso de no llegar a un arreglo el conciliador emitirá la constancia de haber agotado la etapa de Conciliación Prejudicial obligatoria.
- Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan a la por causa justificada se señalará nueva fecha y hora para la celebración de la Audiencia.
- Si en la Audiencia sólo comparece el trabajador, el conciliador emitirá la constancia de haber agotado la etapa obligatoria, sin embargo, si sólo comparece el patrón, se archivará el expediente por falta de interés del trabajador, dejando a salvo los derechos de este para solicitar nuevamente el proceso.

Este procedimiento **es crucial para el bienestar de los empleados y de las empresas**, por lo anterior, es una instancia que así como el trabajador tiene derecho de acudir, el patrón también puede solicitarla, toda vez que con la misma se podría resolver conflictos laborales que surjan, tales como, aclarar las prestaciones y condiciones laborales en caso de no estar de acuerdo con las mismas, por lo cual, no solo es una instancia que se acuda para resolver despidos injustificados.

La idea del procedimiento es fomentar de manera pacífica los conflictos laborales y así, brindar a las partes una oportunidad de llegar a un acuerdo que sea aceptable para ambas sin necesidad de recurrir a un Juzgado o Tribunal Laboral y por ello, se recomienda agotar dicha instancia para dar por terminado cualquier conflicto laboral y así evitar un Juicio que pudiera ser costoso para las empresas. ♡



L.D. Aideé Paulina Velasco Morales
Abogada Litigante Snr. en MPK Consultores, S.C.

EXÁMENES MÉDICOS A LOS TRABAJADORES



Es trascendental el tema de las evaluaciones médicas ya que juegan un papel fundamental para la detección y prevención de enfermedades laborales, por lo que es necesario darles la debida importancia, ya que la salud de los trabajadores tiene un impacto directo en la productividad. Es por ello que es necesario conocer como debe ser la implementación de estos exámenes, más allá de la obligación legal, también procurando la salud de nuestros trabajadores por responsabilidad ética, además de ser una estrategia inteligente para mantener un entorno favorable en las empresas.

El primer paso **es identificar que existen distintos tipos de exámenes médicos** que pueden ser aplicados en los centros de trabajo, entre ellos:

Previos y durante la contratación: tienen la finalidad de determinar las condiciones de salud física y mental del trabajador antes de la contratación para analizar que sean compatibles con las condiciones de trabajo a las que estará expuesto para evitar rotación de personal o riesgos de trabajo.

Exámenes periódicos: Se deberían llevar a cabo a lo largo del empleo con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por el trabajo, por lo cual se deben programar y realizan de acuerdo con la naturaleza de la actividad del trabajador, **principalmente en las actividades de mayor riesgo.**

Exámenes especiales: Pueden incluir pruebas específicas según el tipo de puesto, algunos ejemplos son: pruebas de audición, visión, exposición a sustancias químicas, ruido, entre otros. Estos exámenes pueden incluir evaluaciones físicas, pruebas de laboratorio, evaluación de la salud mental, revisión de la historia clínica, y cualquier otro componente necesario para evaluar la aptitud del empleado para desempeñar sus funciones de manera segura.

La **Ley Federal del Trabajo (LFT)** contempla trabajos especiales en los Títulos del Quinto al Sexto que requerirían, en su caso, exámenes especiales algunos ejemplos son:



- Trabajadores menores de edad, que conforme a la Ley son los mayores de quince y menores de dieciocho años, es indispensable que obtengan un certificado médico con el cual acrediten su aptitud para el trabajo, por lo que deberán someterse a exámenes médicos previos a la contratación y de manera periódica que ordenen las autoridades laborales, ya que, si no se cumple con dicho requisito, el patrón no podrá utilizar los servicios del menor, además de que podría ser acreedor a una multa equivalente de 50 a 2500 UMAS, lo anterior con fundamento en el artículo 174, y 995 de la Ley Federal del Trabajo.
- Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, los cuales tienen la obligación de someterse cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo, de conformidad con el artículo 237 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo
- Trabajadores de autotransporte que con fundamento en el artículo 262 fracción II de la misma Ley, tienen la obligación especial de someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo..

Adicionalmente, en el [Reglamento Interior de Trabajo \(RIT\)](#) uno de los requisitos que debe contener, es “el tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades”, de conformidad con lo establecido en el [artículo 423, fracción VIII \(LFT\)](#).

Esta obligación aplica para todos los patrones independientemente del giro al que se dedique la empresa. También es importante, especificar en dicho documento, la sanción a la cual sería acreedor el trabajador que se niegue a someterse a los exámenes médicos. Para que dicha sanción tenga validez, el RIT deberá estar debidamente depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

¿Es legal solicitar exámenes médicos antes de la contratación?

Para contestar esta pregunta que es muy común, el Pleno en materia de Trabajo del Primer Circuito realizó un análisis de Jurisprudencia¹ en el cual se hace mención que las condicionantes establecidas en el contrato colectivo de trabajo, relativas a que, previo a su contratación, los trabajadores deben acreditar los exámenes médicos y de aptitud ahí consignados, **son legales**, con la justificación de que el patrón está facultado para elegir entre los contendientes que cumplan previamente con los requisitos legales para ocupar una vacante, es decir, al que esté mejor capacitado y la evaluación médica resulta necesaria, incluso como propia protección del operario, ya que su finalidad es constatar que se encuentra saludable para el desempeño del puesto, pues de lo contrario, podría ponerse en grave peligro no sólo su salud, sino la de los demás trabajadores, incluso los propios intereses materiales de la empresa.

Lo anterior, en atención a las particularidades de cada caso en específico, y salvo los casos de excepción que establezcan tanto el contrato colectivo de trabajo como la normatividad aplicable.



Por todo lo anterior se recomienda cuidar la generalidad entre los trabajadores al aplicar los exámenes médicos, con la finalidad de evitar que puedan llegar a considerarse temas de discriminación por parte del patrón hacia algún trabajador en concreto, así como, tener un control documental dentro de la empresa, en donde se especifique cada cuanto y en qué casos se deberán someter los trabajadores a los exámenes médicos, y en caso de aplicarlos antes de la contratación cuidar que realmente se justifique el por qué son necesarios para el puesto a desempeñar.

Así pues, es importante que las empresas lleven a cabo un exhaustivo análisis interno para identificar las posibles enfermedades laborales asociadas al desempeño de cada puesto.

Asimismo, es crucial determinar las condiciones de salud fundamentales que deben ser evaluadas antes de la contratación de nuevos empleados.

¹SCJN, (2018), Trabajadores transitorios de petróleos mexicanos. Las condicionantes previstas en las cláusulas 4, 5, 6 y 103 del CCT que rige sus relaciones, relativas a que previo a su contratación aprueben los exámenes médicos y de aptitud, son legales. Registro digital 2018027.

Esta información es esencial para establecer con precisión los exámenes médicos requeridos, así como la frecuencia con la que deben llevarse a cabo y una vez definidos estos aspectos, se hace necesario implementar un riguroso control documental y plasmar en el reglamento interno las sanciones correspondientes por el incumplimiento de esta obligación.

Se destaca la importancia de verificar si algunos de nuestros puestos de trabajo son considerados como trabajos especiales, con el fin de evitar posibles sanciones económicas por parte de las autoridades laborales debido a incumplimientos normativos.

Por lo que, este enfoque proactivo no solo promoverá un ambiente laboral más saludable, sino que también evitará riesgos de trabajo, resguardará a la empresa de posibles consecuencias legales y financieras derivadas de la falta de atención a las normativas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo. ♡



L.D. Michelle Venegas Mora
Asesor Legal Jr. en MPK Consultores, S.C.

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.

INTEGRACIÓN DEL AGUINALDO AL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN

Una de las prestaciones más esperada por todos los trabajadores es el aguinaldo, que es un derecho laboral anual establecido en la Ley Federal del Trabajo en su **artículo 87** y que equivale a quince días del salario, por lo menos, o la parte proporcional conforme al tiempo trabajado durante el ejercicio, el cual deberá pagarse antes del día veinte del mes de diciembre.



Si el trabajador tiene un salario fijo, el cálculo se deberá realizar por día laborado, pero si se trata de un salario variable se calculará en base al ingreso promedio diario obtenido en los últimos treinta días trabajados.

En el cálculo del aguinaldo también deberán tomarse en cuenta los días correspondientes a las licencias de maternidad y paternidad, incapacidades de riesgo de trabajo, así como los descansos semanales y los periodos vacacionales.

Hay algunas empresas que desde su contrato laboral establecen pagar a sus trabajadores más de los quince días mencionados en la Ley o que, por razones extraordinarias, otorgan importes adicionales por este concepto al final del año.

En cualquier caso, es importante revisar el procedimiento para la integración salarial según lo establecido en la Ley del Seguro Social (LSS), así como en su reglamento en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

Para efectos de la determinación del Salario Base de Cotización (SBC), es muy común que las empresas tengan considerado el aguinaldo como una percepción fija y se encuentre dentro del cálculo del factor diario de integración junto con la prima vacacional, en otros casos, lo consideran como de cuantía previamente desconocida y se integra al SBC como percepción variable.



Sin embargo, existe varios escenarios de como las empresas pagan el aguinaldo a sus trabajadores, de los cuales, es importante analizar su correcta integración al SBC en base a Ley:

- **Prestación de Ley**, equivalente a quince días de salario, se considera como elemento fijo ya que es de cuantía previamente conocida y se integra al SBC dentro del factor de integración.
- **Prestación superior a la de Ley**, equivalente a más de quince días de salario, se considera como elemento fijo ya que es de cuantía previamente conocida y se integra al SBC dentro del factor de integración.

En este aspecto, hay empresas que en el factor de integración solo consideran los quince días de Ley, en este caso, la recomendación es que el diferencial se integre al SBC como elemento variable.



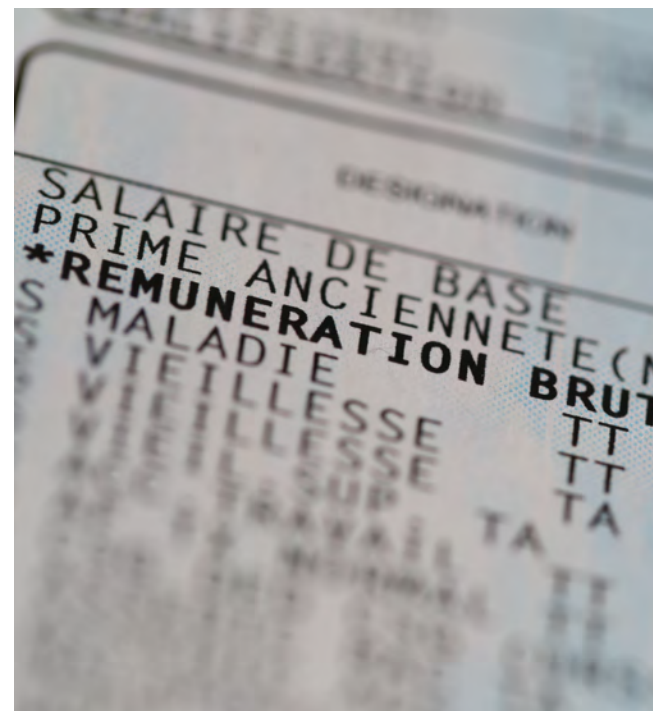
- **Aguinaldo variable**, si por la naturaleza del trabajo el importe del aguinaldo a pagar es desconocido, se considerará como una percepción variable y podría integrarse como un salario mixto en el siguiente bimestre.

También puede darse el caso, que la totalidad de las percepciones recibidas por un trabajador, dependiendo el giro de la empresa, sean totalmente desconocidas e integrarse como salario variable cada bimestre.

- **Excedente de aguinaldo**, como parte de la motivación a sus trabajadores, hay empresas que deciden en el último momento pagar un importe mayor por este concepto, lo que provoca un excedente de aguinaldo que deberá integrarse en el próximo bimestre como una percepción variable.

Recordemos como determinar el SBC y cuando se presenta la modificación del salario según **los artículos 30 y 34 de la LSS:**

- I. **Salario Fijo:** Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos. Se deberá presentar el aviso de modificación dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario.
- II. **Salario Variable:** Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período.
- III. **Salario Mixto:** En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.



Para el Salario Variable, así como para el Mixto, se deberá comunicar dentro de los primeros cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre, las modificaciones del salario diario promedio obtenido en el bimestre anterior.



Diciembre es un mes que se presta para que las empresas quieran agradecer, a través de diferentes prestaciones extraordinarias, a sus trabajadores por un año productivo, sin embargo, se les olvida que todas ellas tienen un tratamiento particular dentro de las diferentes leyes.

Es importante considerar en materia laboral que todas aquellas prestaciones que se paguen de forma adicional son favorables para el trabajador, pero pueden crear un precedente y una obligación para el patrón.

Por otro lado, en materia de seguridad social es necesario analizar cada prestación para poder definir si es un elemento fijo o variable, integra, parcialmente integra o no integra al salario y cuando debemos de hacerlo, esto con la finalidad de evitar discrepancia con la autoridad.



Si eres de las empresas que otorgan prestaciones adicionales en este mes, recuerda considerarlas para integración del salario para el próximo 1 de enero de 2024.💕



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

RESICO, UNA OPCIÓN PARA ALGUNOS EMPRENEDORES

El Sistema de Administración Tributaria hace un par de años creó un nuevo régimen fiscal para agilizar y facilitar la tributación, con el propósito de reducir las tasas impositivas para individuos con ingresos más bajos, estamos hablando del **Régimen Simplificado de Confianza (RESICO)**. Este régimen entro en vigor 1 enero del 2022, abarcando tanto personas físicas como morales que desafía los límites y promete un impacto significativo en la tributación fiscal.

Este régimen presenta exclusiones claras, determinando quiénes no son aptas para adherirse a este, por ejemplo, las personas físicas que sean socios, accionistas o integrantes de personas morales, así como aquellas que sean consideradas partes relacionadas según el **artículo 90 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR)**. Además, se excluyen las personas físicas residentes en el extranjero que tengan establecimientos permanentes en el país, aquellas con ingresos sujetos a regímenes fiscales preferentes según el **artículo 176 de la LISR**, y los honorarios a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos, administradores, comisarios y gerentes generales.



En el caso específico de personas físicas es esencial destacar que, según lo que establece el **artículo 113-E LISR**, para tributar en el RESICO los ingresos en el ejercicio anterior no deben superar los 3.5 millones. Este límite establece un umbral que asegura que el régimen se aplique a aquellos con ingresos más modestos. Cabe mencionar que, antes del RESICO, las personas físicas dedicadas a actividades empresariales debían tributar bajo diversos regímenes como el Régimen de Incorporación Fiscal, Actividades Empresariales, Actividades Profesionales, Sueldos y salarios e ingresos asimilados a salarios, Enajenación de bienes y Régimen de Arrendamiento.



Para la retención del Impuesto Sobre la Renta se realizará respectivamente sobre lo que marca la tabla de porcentajes que se encuentra en el **artículo 113-E LISR**, según el ingreso generado de manera mensual por los comprobantes fiscales efectivamente cobrados que van desde el 1% hasta 2.50% de retención máxima sobre ingresos sin incluir el Impuesto al Valor Agregado, y sin aplicar deducción alguna. A continuación, se mostrará una tabla con los criterios de retención según lo establece la Ley:

Monto de los ingresos amparados por comprobantes fiscales efectivamente cobrados, sin impuesto al valor agregado (pesos mensuales)	Tasa aplicable
Hasta 25,000.00	1.00%
Hasta 50,000.00	1.10%
Hasta 83,333.33	1.50%
Hasta 208,333.33	2.00%
Hasta 3,500,000.00	2.50%

Tabla tomada de la LISR¹

Estas personas físicas pagarán el impuesto en forma mensual a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior a aquél al que corresponda el pago. Para su declaración anual se encuentran obligados a presentarla en el mes de abril del año siguiente a al año al que corresponda la declaración. La misma será prellenada conforme a los ingresos registrados con la información de los **Comprobante Fiscal Digital por Internet emitidos (CFDI)**, los cuales se generan de manera automática conforme una línea de captura facilitando su pago para poder pagar en ventanillas o a través de la banca en línea.



Sobre las utilidades efectuadas por el contribuyente serán determinadas al disminuir la totalidad de los ingresos efectivamente cobrados y amparados por los CFDI, que serán correspondientes a la actividad por las que se deba determinar dicha utilidad, considerando de manera indispensable los pagos realizados por servicios, adquisición de bienes, el uso o goce temporal de bienes del mismo ejercicio que se considere imprescindible para la realización de las actividades desempeñadas para calcular la respectiva utilidad.

Si los ingresos superan los 3.5 millones de pesos, se activa una condición que altera la aplicación de las disposiciones establecidas en la sección mencionada. En este caso, si en algún momento del año de tributación los ingresos rebasan dicho límite, o si se incumplen las obligaciones especificadas en el **artículo 113-G LISR**, o si se cumple la condición prevista en el **artículo 113-I LISR** relacionada con las declaraciones, los contribuyentes ya no estarán sujetos a las disposiciones de esa sección en particular. En lugar de ello, deberán cumplir con las normativas fiscales establecidas en el Título IV, Capítulo II, Sección I o Capítulo III de la misma Ley, según corresponda.

Este cambio en la aplicación de las disposiciones fiscales será efectivo a partir del mes siguiente a la fecha en que los ingresos excedan los 3.5 millones de pesos mencionados anteriormente. Por lo tanto, el contribuyente, al superar este límite, se verá sujeto a reglas fiscales diferentes y deberá ajustarse a las disposiciones correspondientes del marco legal establecido.

Utilizando este régimen es posible que toda aquella persona física que genere ingresos de manera independiente logre acceder a una simplificación administrativa regularizando la tributación. Gracias a la innovación y avances tecnológicos se puede brindar una automatización para el cumplimiento de obligaciones fiscales, a su vez, se podrá evitar elusión fiscal, erradicar la evasión de impuestos e incorporar a todo el sector laboral que informalmente se ha venido desempeñado en México durante muchos años. Por todo ello es conveniente que el contribuyente conozca nuevas alternativas adecuadas a sus necesidades, siendo esta una buena opción.♡



¹LISR, (2013), última reforma 12 de noviembre de 2021, Art. 113 E.



Sofía Danae Cobian García.
Estudiante en Contaduría Pública.
Auditoría en MSK Consultores, S.C.

DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS EN LOS CONTRATOS LABORALES

Actualmente, es de suma importancia para todas las empresas que cuenten con trabajadores a su cargo, tener una serie de controles internos que permitan tener seguridad jurídica sobre el cumplimiento de sus obligaciones patronales, así como una organización y estructura que permita que los procesos de interacción con trabajadores se vuelvan eficientes, con la finalidad de que el manejo de los recursos humanos sea óptimo, por lo anterior, el presente artículo tiene por objeto explicar una de las obligaciones patronales importantes generadas en los últimos años.



Derivado de la situación de inseguridad en el país y los múltiples casos de personas desaparecidas y muertes a lo largo del territorio nacional, el ejecutivo federal publicó en el año 2017 la “Ley General en Materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición cometida por particulares y del sistema nacional de búsqueda de personas” en donde se establecen lineamientos para el tratamiento de estos sucesos. Por su parte, la **Ley Federal del Trabajo (LFT)** se adecuó en el año 2019 para contemplar beneficiarios de los trabajadores en el caso de cualquier suceso de esta índole.

Por lo anterior, el **artículo 25 de la LFT** que establece las condiciones de trabajo que debe contener el contrato, y dentro de las cuales encontramos el salario, horario, puesto, entre otras, encontramos la fracción X, la cual nos habla de una designación de beneficiarios para el pago de salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delictual, lo cual es muy importante en virtud de que se debe hacer como parte de un requisito dentro del contrato.

El tema de los beneficiarios ya era algo que la ley contemplaba en el **artículo 501** previo a esta reforma sufrió modificaciones en este año, previendo básicamente a las personas que pueden ser consideradas como beneficiarios, sin la necesidad de acreditar dependencia económica, una modificación que va acorde a los últimos criterios judiciales sobre la ilegalidad de sujetar un derecho al hecho de depender económicamente de una persona, incluso el hecho de que deba ser hombre o mujer para hacerse acreedor del beneficio.

La pregunta frecuente es **¿Qué pasa si el contrato no contiene esta designación?**, la respuesta tiene dos vertientes, la primera, en el desahogo de una inspección laboral realizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el contrato no cumpliría con la totalidad de lo dispuesto por el **artículo 25**, situación que podría traer como consecuencia una multa.



Por otro lado, para efecto de que el trabajador muera o sea declarado legalmente como ausente a través de una declaración especial de ausencia, la parte patronal deberá pagar las prestaciones y salarios devengados a algún beneficiario, se podría pensar que es algo fácil, se paga a la persona que acredite ser esposa o hijo, sin embargo, más frecuente de lo que se imaginan, se presentan varias personas que consideran ser los únicos beneficiarios, luego entonces, antes de pagar a cualquier persona, se deberá agotar ante la autoridad laboral el proceso de designación de beneficiario.



Es por esto por lo que es necesario hacer la designación en el contrato, para que el trabajador manifieste la persona que deberá recibir las percepciones y salarios en los casos antes mencionados.

La omisión de esta designación trae como consecuencia principal la que ya comentamos, es decir, la incertidumbre respecto de quien es la persona legalmente apta para recibir las prestaciones pendientes, sin embargo, existe una consecuencia económica que recae sobre la parte patronal y es que debemos recordar que el incumplimiento de las disposiciones de la LFT, de conformidad con el **artículo 1002**, tiene como resultado un multa que va desde las 50 a 5000 veces la UMA, lo que representa en este año 2023 lo equivalente a \$5,187.00 a \$518,700.00 pesos.

En las relaciones laborales aplica el proverbio chino que dice: “Cavar el pozo antes de que tenga sed”, es decir, trabajar en lo que necesitamos antes de que se presente el problema y ya no exista una solución, por lo que los invitamos a revisar sus contratos, que además de contener las otras nueve fracciones el **artículo 25**, contengan la designación de beneficiario, estableciendo de manera clara el nombre de la persona y el parentesco. Además, de manera constante, al actualizar los expedientes de los trabajadores corroborar con el mismo trabajador si sigue siendo su voluntad designar a esa persona como beneficiario, esto debido a que muchas veces pasan sucesos como la muerte o divorcio en donde se deberá actualizar al beneficiario. ♡



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

RELACIONES LABORALES PASO A PASO

Lo que todo patrón debe saber

Disponible en Amazon
Versión Kindle por solo
\$149.00



INCONSTITUCIONALIDAD DEL CUARTO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 29-A DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN

Mediante el juicio de amparo indirecto 256/2022, una contribuyente, cuestionó la validez constitucional de los **artículos 29-A**, párrafos cuarto, quinto y sexto; 81, fracción XLVI, y 82, fracción XLII, del Código Fiscal de la Federación (en adelante, CFF), así como las reglas 2.7.1.47 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2022, y 2.7.1.47 de la Primera Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para 2022 y su Anexo 1-A. Primera Versión Anticipada, en su carácter de normas auto aplicativas. Dicho juicio se sobreseyó en su totalidad.



La quejosa, como las autoridades responsables interpusieron recursos de revisión contra la sentencia de mérito, que fueron tramitados por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, quien además de levantar el sobreseimiento de la sentencia de amparo indirecto, se declaró legalmente incompetente para resolver el tema de inconstitucionalidad, por lo que se remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), que quedó radicado en la toca 683/2023 ante la Segunda Sala, que se resolvió mediante sesión de 25 de octubre de 2023.

Es importante indicar que el **artículo 29-A** del CFF, regula los requisitos que los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet deben contener. Y lo que interesa para este artículo, es lo que establece en su cuarto, quinto y sexto párrafo que a la letra disponen:

“ (...) Salvo que las disposiciones fiscales prevean un plazo menor, los comprobantes fiscales digitales por Internet sólo podrán cancelarse en el ejercicio en el que se expidan y siempre que la persona a favor de quien se expidan acepte su cancelación.

El Servicio de Administración Tributaria, mediante reglas de carácter general, establecerá la forma y los medios en los que se deberá manifestar la aceptación a que se refiere el párrafo anterior, así como las características de los comprobantes fiscales digitales por Internet o documentos digitales a que se refiere el **artículo 29**, primer y último párrafo de este Código en el caso de operaciones realizadas con residentes en el extranjero sin establecimiento permanente en México.

Cuando los contribuyentes cancelen comprobantes fiscales digitales por Internet que amparen ingresos, deberán justificar y soportar documentalmente el motivo de dicha cancelación, misma que podrá ser verificada por las autoridades fiscales en el ejercicio de las facultades establecidas en este Código...”. Énfasis añadido.



Mientras que los **artículos 81**, fracción XLVI, y **82**, fracción XLII, del CFF, establecen la posibilidad de sancionar con multa que podrá ir de entre el cinco y el diez por ciento del monto de cada comprobante fiscal (CFDI) que se hubieran emitido por error o sin causa para ello, o bien, se hayan cancelado fuera del plazo previsto en **artículo 29-A**, párrafo cuarto, del Código Fiscal de la Federación, es decir, que se hubieran cancelado en un ejercicio diferente al que se expidió.

En la ejecutoria del amparo en revisión 683/2023, la Segunda Sala: sobreseyó el juicio respecto de los artículos 81, fracción XLVI, y 82, fracción XLII; no amparó a la quejosa, contra los artículos 29-A, párrafos cuarto, quinto y sexto, del CFF, y cuarto transitorio de la Cuarta Resolución de Modificaciones a la Resolución Miscelánea Fiscal para 2022 y sus Anexos 1-A, 9, 15 y 23; y amparó a la quejosa en contra del cuarto párrafo del artículo 29-A por las siguientes consideraciones:

“(…) conforme al sistema normativo de cumplimiento de obligaciones fiscales y tributarias, la emisión de los CFDI cobra relevancia hasta que las operaciones que amparan devengan sus efectos fiscales, (…), lo que no necesariamente ocurre dentro del ejercicio fiscal en que se emiten.

(…) la norma (…) establece que [s]alvo que las disposiciones fiscales prevean un plazo menor, (…) lo que evidencia que se delega en favor de la autoridad administrativa la posibilidad de regular que la cancelación deba ocurrir en un plazo incluso menor al ejercicio fiscal en que se lleva a cabo la operación amparada por el CFDI, lo que tampoco guarda congruencia con el sistema (…) dejando en un estado de inseguridad jurídica a los contribuyentes.

Aun cuando el propósito de la reforma fue facilitar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y su vigilancia, lo cierto es que el término límite fijado por el legislador no guarda congruencia con el sistema legal de temporalidad en el cumplimiento de obligaciones fiscales y tributarias, máxime si se toma en cuenta que incluso para el impuesto sobre la renta existe obligación de reportar las operaciones amparadas precisamente por los CFDI hasta los meses de marzo o abril, según se trate de personas físicas o morales.

(…)

… el artículo 29-A, cuarto párrafo, del Código Fiscal de la Federación adolece del vicio de inseguridad jurídica. (…) la norma legal reclamada es clara en que el límite temporal es, como máximo, el propio ejercicio fiscal en que se emite el CFDI, por lo que en caso que la regla general administrativa no establezca alguna disposición en contrario, ese es el plazo a considerar. (…), como se expuso, la propia norma legal dispone que ese plazo máximo incluso puede ser menor si así lo disponen las autoridades fiscales.

En consecuencia, procede declarar la inconstitucionalidad del artículo 29-A, cuarto párrafo, del Código Fiscal de la Federación por lo que toca la disposición relativa a que salvo que las disposiciones fiscales prevean un plazo menor, los comprobantes fiscales digitales por Internet sólo podrán cancelarse en el ejercicio en el que se expidan…” Énfasis añadido.



Es decir, la Segunda Sala de la SCJN al analizar la limitación temporal que establece el Código Fiscal de la Federación para la cancelación de CFDIS, determinó que:

- Es incongruente con el sistema legal de cumplimiento de obligaciones fiscales, en tanto, no permite la cancelación de CFDIS en un ejercicio diferente al que se emitió, aun y cuando, en caso del Impuesto Sobre la Renta existe obligación de reportar las operaciones amparadas precisamente por los CFDI hasta los meses de marzo o abril, del siguiente ejercicio fiscal;
- El hecho de que la autoridad administrativa tenga la posibilidad de regular que la cancelación deba ocurrir en un plazo incluso menor al ejercicio fiscal en que se lleva a cabo la operación amparada por el CFDI, tampoco guarda congruencia con el sistema;
- Lo anterior demuestra un vicio de inseguridad jurídica, y, por ende, el artículo 29-A, párrafo cuarto es inconstitucional.

En conclusión, y a partir de la ejecutoria 683/2023, SE ABRE la posibilidad de que, en ulteriores juicios de amparo indirectos, se pueda reclamar la inconstitucionalidad del artículo 29-A, párrafo cuarto, cuando la limitación del límite temporal para cancelar CFDIS cause afectación en la esfera jurídica del contribuyente. Por ejemplo, se podría reclamar dicho artículo en conjunto con los **artículos 81, fracción XLVI, y 82, fracción XLII**, del CFF, con motivo de su primer acto de aplicación, esto es, ante la imposición de la multa prevista en el artículo 82 fracción XLII, por haber cancelado CFDIS fuera del ejercicio fiscal en que fue emitido.



Por último, es importante indicar que, y por tratarse de una norma en materia tributaria, no existe la posibilidad de que se pudiera llegar a una Declaratoria General de Inconstitucionalidad del **artículo 29-A**, párrafo cuarto, tal y como lo indica el segundo párrafo del **artículo 231 de la Ley de Amparo**; por lo que si alguien está interesado en que se expulse de su esfera jurídica dicho precepto normativo, será necesario que promueva un juicio de amparo indirecto una vez que le cause afectación.☺

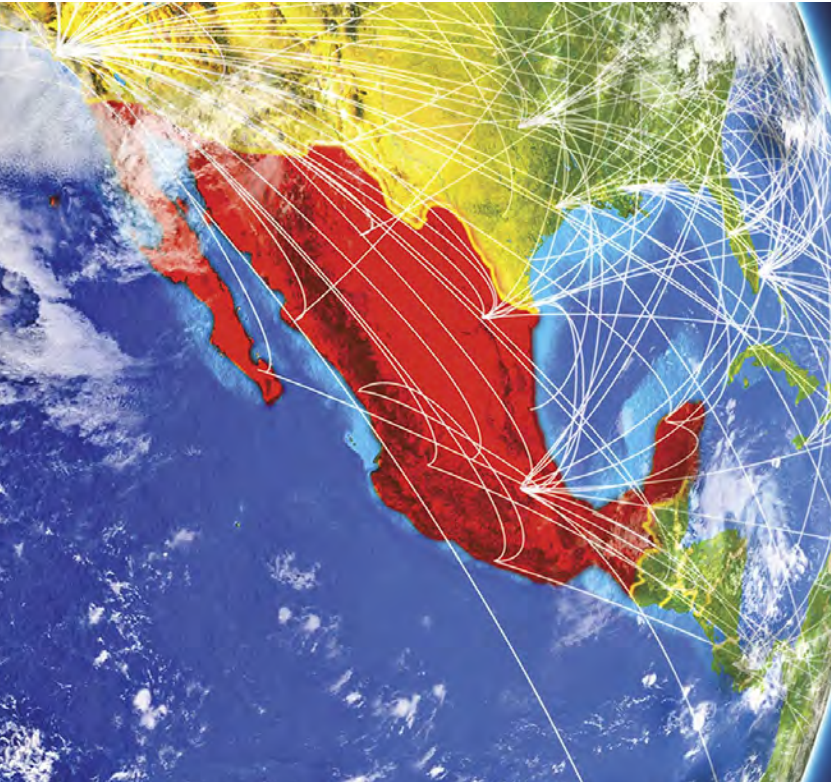


Dr. Juan Carlos de Obeso Orendain
Of counsel de Corporativo MSN Consultores
Socio de Ramos Castillo Abogados
Colaboración: L.D. Donaldo Arias Rivera
Contacto: contacto@msnconsultores.com



DECRETO NEARSHORING

Uno de los conceptos que más se escucha constantemente en el ámbito empresarial y de negocios en los últimos años, sobre todo particularmente después de la pandemia del COVID19, sin lugar a duda es el anglicismo **“Nearshoring”** el cual, en términos generales se refiere a la reestructuración que se está generando a nivel mundial en las cadenas de suministro, en donde los grupos multinacionales pretenden relocalizar su producción a destinos cercanos a donde se encuentran los consumidores finales.



Lo anterior, resultó de las dificultades que se evidenciaron para activar las cadenas de suministro con la pandemia del COVID19, al resultar en interrupciones en su funcionamiento y actividades deficientes; así como conflictos geopolíticos como la guerra comercial entre los Estados Unidos de Norteamérica y la República Popular China y el conflicto armado entre Rusia y Ucrania.

Así, parece ser que tales circunstancias están dejando en una posición privilegiada a México, en donde, la cercanía con Estados Unidos y en general la geolocalización de nuestro país, así como la infraestructura desarrollada a lo largo de los últimos años, permitirá tener una ventana de tiempo que se estima aproximadamente de 20 años para aprovechar esta gran oportunidad que nuevamente se presenta para que México se establezca en una posición de mayor liderazgo internacional, mejorando sus posición económica y política hacia el exterior.

Con motivo de lo mencionado, el pasado 11 de octubre de 2023 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, por parte del Poder Ejecutivo Federal el **“DECRETO por el que se otorgan estímulos fiscales a sectores clave de la industria exportadora consistentes en la deducción inmediata de la inversión en bienes nuevos de activo fijo y la deducción adicional de gastos de capacitación”**, con el fin justamente de maximizar las ventajas competitivas que nuestro país ofrece para promover una mayor inversión productiva.

Dicho decreto inició su vigencia al día siguiente de su publicación, es decir, el 12 de octubre de 2023, aplicando a las personas morales que tributan en términos de los títulos II (Régimen General de Ley) o VII, capítulo XII (Régimen Simplificado de Confianza de Personas Morales), así como a las personas físicas que tributan en el título IV, capítulo II, sección I (Personas Físicas con Actividades Empresariales y Profesionales), de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), cuando se dediquen a la producción, elaboración o fabricación industrial de los bienes que se señalarán enseguida, y además los exporten:

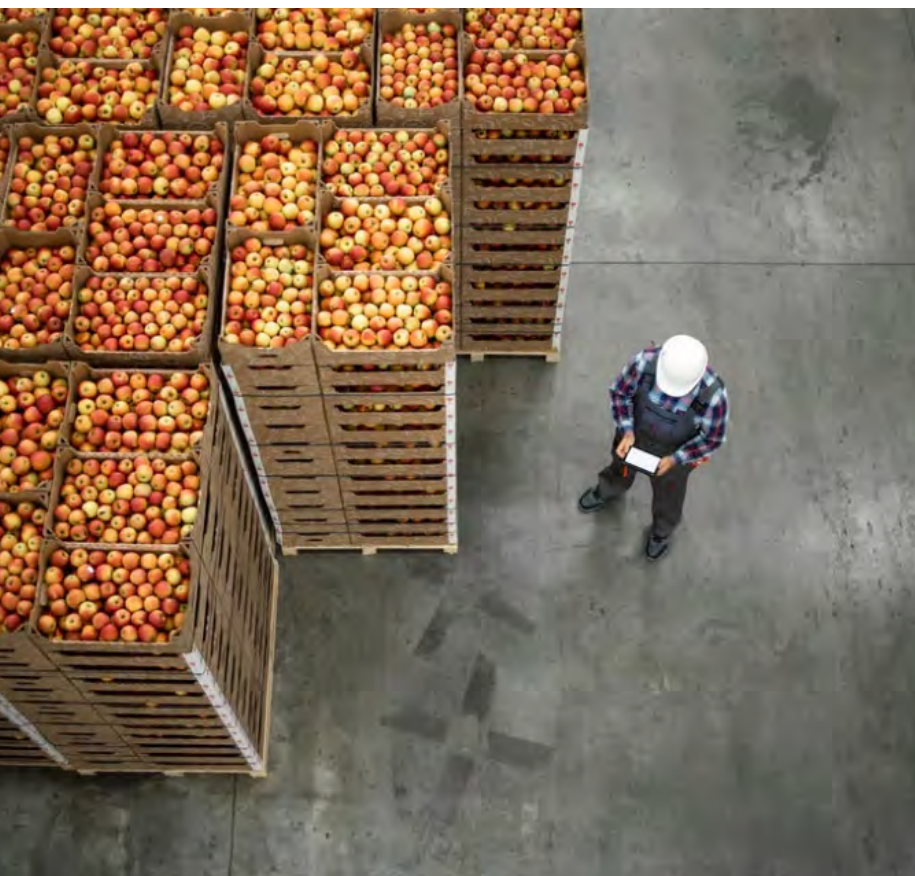


- I. Productos destinados a la alimentación humana y animal.
- II. Fertilizantes y agroquímicos.
- III. Materias primas para la industria farmacéutica y preparaciones farmacéuticas.
- IV. Componentes electrónicos, como tarjetas simples o cargadas, circuitos, capacitores, condensadores, resistores, conectores y semiconductores, bobinas, transformadores, arneses y módem para computadora y teléfono.
- V. Maquinaria para relojes, instrumentos de medición, control y navegación, y equipo médico electrónico, para uso médico.
- VI. Baterías, acumuladores, pilas, cables de conducción eléctrica, enchufes, contactos, fusibles y accesorios para instalaciones eléctricas.
- VII. Motores de gasolina, híbridos y de combustibles alternativos, para automóviles, camionetas y camiones.
- VIII. Equipo eléctrico y electrónico, sistemas de dirección, suspensión, frenos, sistemas de transmisión, asientos, accesorios interiores y piezas metálicas troqueladas, para automóviles, camionetas, camiones, trenes, barcos y aeronaves.
- IX. Motores de combustión interna, turbinas y transmisiones, para aeronaves.
- X. Equipo y aparatos no electrónicos para uso médico, dental y para laboratorio, material desechable de uso médico y artículos ópticos de uso oftálmico.

Vale la pena mencionar que en el caso de las personas morales, también pueden aplicar los beneficios del decreto cuando se encuentren tributando en el capítulo VIII, del título II de la LISR, es decir, en el Régimen de Actividades Agrícolas, cuando se dediquen a la producción y exportación de productos destinados a la alimentación.

Así también, podrán aplicar los beneficios correspondientes, los contribuyentes dedicados a la producción de obras cinematográficas o audiovisuales, cuyo contenido se encuentre protegido por el derecho de autor en términos de la normatividad aplicable, cuando dichas obras se exporten.

Por su parte, para que se cumpla con el supuesto de exportación de los productos y/o servicios correspondientes, el decreto establece que los contribuyentes podrán aplicarlo cuando estimen que, durante los ejercicios fiscales de 2023 y 2024, el monto de los ingresos de las exportaciones, representará al menos el 50% de la facturación total en cada ejercicio.



El decreto contiene beneficios para efectos del Impuesto Sobre la Renta (ISR) básicamente en dos aspectos:

Deducción inmediata de la inversión en bienes nuevos de activo fijo.

Aplicable para la deducción inmediata de la inversión en bienes nuevos de activo fijo, adquiridos a partir de la entrada en vigor del decreto y hasta el 31 de diciembre de 2024, lo cual se aplicará deduciendo en el ejercicio en que se realice la inversión, la cantidad que resulte de aplicar al monto original de la inversión los porcentajes que se establecen en el propio decreto.

Cabe mencionar que los porcentajes se dividen en un par de fracciones, en donde la primera de ellas contiene porcentajes según el tipo de bien, mismos que oscilan entre el 86% y 89%; y la segunda, correspondiente a la maquinaria y equipo, los cuales deberán aplicarse de acuerdo con la actividad en que sean utilizados, mismos que **oscilan entre el 56% y 88%**.

Por su parte, el propio decreto contiene reglas de actualización de las inversiones, así como por la parte que queda pendiente de deducirse para cuando los bienes se enajenen, se pierdan o dejen de ser útiles.

Deducción adicional del 25% por el incremento del gasto por capacitación.

La cual corresponde a una deducción adicional del 25% por el incremento del gasto por concepto de capacitación (la que proporcione conocimientos técnicos o científicos vinculados con la actividad del contribuyente) que reciba cada uno de sus trabajadores en los ejercicios 2023, 2024 y 2025. Para tales efectos, el incremento se determina entre el gasto erogado por capacitación en el ejercicio de que se trate y el gasto promedio de los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

El decreto adicionalmente contiene una serie de reglas que deberán cumplirse, así como algunas restricciones para contribuyentes que se encuentren en determinados supuestos, para estar en posibilidad de efectuar sus beneficios, por lo que se deberá revisar con detalle las mismas.

Cabe mencionar que, en el caso de incumplimiento de los requisitos establecidos en el citado decreto, se deberá cubrir el impuesto, la actualización y los recargos correspondientes, conforme hubiera procedido sin su aplicación.



Por todo lo mencionado, se puede concluir que se trata de un decreto que ofrece beneficios que vale la pena considerar para quienes estén en posibilidades de efectuar su aplicación, sin embargo, valdría la pena que se ampliaran las actividades para las que está dirigido, así como incorporar en los beneficios a las empresas que participan en las cadenas de suministro que no necesariamente exportan, pero que forman parte de la economía mexicana y que aportan a potenciar las cualidades que puede tener nuestro país para aprovechar la ventajas competitivas que nos están colocando en una posición económica y geopolítica privilegiada por motivo del *nearshoring*.²



¿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 solicitar 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 administrativos 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

CONTPAQi® Despachos

CONTPAQi® Despachos es una plataforma en la nube que permite a los despachos contables y contadores independientes automatizar y llevar de manera práctica y fácil la gestión de sus procesos administrativos con su personal interno y la gestión de sus clientes garantizando el cumplimiento oportuno y en tiempo de sus obligaciones fiscales.



Beneficios de contar con esta herramienta

- Facilita la gestión y control de tus colaboradores.
- Otorga roles y accesos según la estructura de tu despacho.
- Puedes dar seguimiento a las obligaciones de los clientes.
- Digitaliza los expedientes de tus clientes con el módulo de archivo digital integrado.
- Controla el estatus de cada obligación de los clientes.
- Trabaja desde cualquier lugar y a cualquier hora con tu información de manera segura y privada al estar en la nube.
- Recibe notificaciones por correo previo al vencimiento de las obligaciones de los clientes considerando días inhábiles.

Algunos Módulos con los que cuenta **CONTPAQi® Despachos**

Módulo de clientes:

En este módulo el contador o dueño del despacho contable podrá dar de alta a sus clientes en el sistema nube de manera ilimitada y vía online, podrá asignar el régimen fiscal al que pertenece cada uno de ellos, asignar las obligaciones por cliente y asignar más de un ejecutivo responsable del seguimiento y gestión de estos.

Módulo de obligaciones:

Tendrás a la vista un catálogo de días inhábiles que te marcará la pauta para calcular las fechas de atención de obligaciones o requerimientos.

Podrás programar obligaciones cíclicas o recurrentes para garantizar el cumplimiento de estas y podrás asignarles un tipo de frecuencia.

Llevarás el estatus de cumplimiento de las obligaciones y podrás visualizarlas por cliente o ejecutivo asignado.

Envía notificaciones de las obligaciones antes de la fecha de vencimiento lo cual te ayuda a prevenir algún impacto en el pago de los impuestos de tus clientes por recargos, actualizaciones o multas.

Módulo de archivos digitales

En este apartado el dueño del despacho, tu contador y/o tus ejecutivos podrán cargar todas las evidencias relacionadas al cumplimiento de las obligaciones de tus clientes, como papeles de trabajo, acuses de recibo, formularios, reportes, estados de cuenta, actas constitutivas y otros documentos que conformarán el archivo digital de sus clientes.



En **CONTPAQi®** estamos seguros que esta herramienta será un apoyo en llevar la administración de tu negocio y tendrás de manera práctica el estatus del cumplimiento de las obligaciones de tus clientes. ♡



Kenia Espinoza Rivera
Gerente de Producto
DSI DESPACHO

Mariana Ávila Acuña
Gerente de Mercado
OM GERENCIA DE MERCADO



CONTPAQi
Software empresarial fácil y completo



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

**icrecer
tu negocio!**



NUTRICIÓN, RECOMENDACIÓN Y SALUD EN NAVIDAD

Llega el mes de diciembre y la esperada Navidad, sin embargo, vienen de la mano los excesos y el descontrol alimenticio.

Una manera de no descontrolarnos en el comer en estas fechas, es continuar con los buenos hábitos de alimentación que hemos tratado de llevar durante todo el año.

Es bien sabido que, en nuestra dieta diaria por cada tiempo de comida, debemos incluir alimentos que contengan los tres grupos de Macro nutrientes, o sea, Hidratos de Carbono, Proteínas y Grasas. De una manera más simple, comer de manera equilibrada cereales, tubérculos, frutas, verduras, alimentos de origen animal, huevo, lácteos, leguminosas, oleaginosas, etc. Sin ser menos importante el agua, que debemos de consumir aproximadamente de 1.5 a 2 litros por día con la finalidad de:



- Eliminar los desechos a través de la orina, la transpiración y las deposiciones
- Mantener la temperatura en niveles normales
- Lubricar y amortiguar las articulaciones
- Proteger los tejidos sensibles entre otras

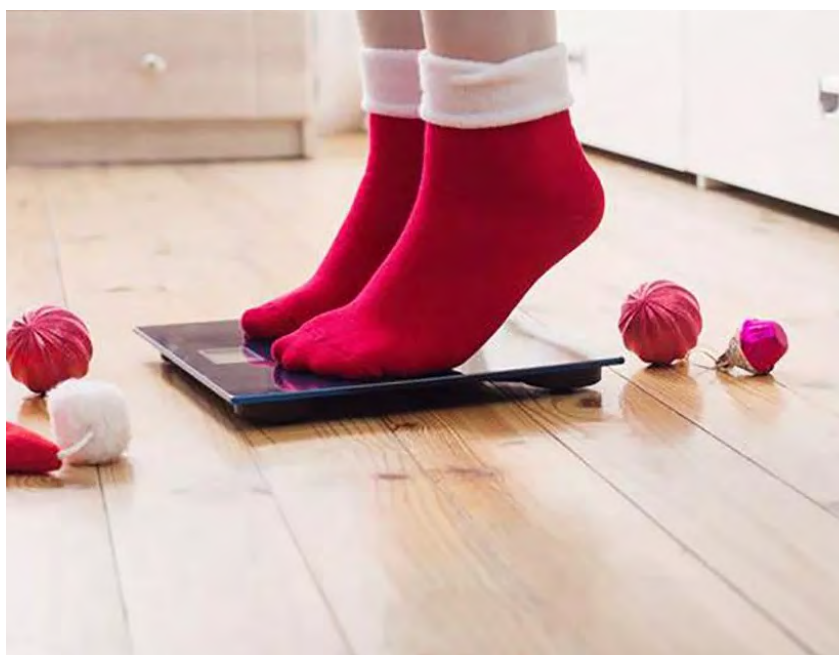
En la dieta diaria es importante incluir ingesta suficiente de Micro nutrientes que son las Vitaminas y Minerales, estos los podemos obtener directamente de nuestra alimentación siempre y cuando cubra las características de la dieta correcta las cuales son: Adecuada, variada, suficiente, inocua, equilibrada y completa.

Ahora, en lo que a Fiestas Navideñas se refiere, sabemos que son los momentos en donde se reúne la familia y amigos para compartir los alimentos más de lo habitual, pero a la vez puede ser un problema de salud si no se controlan los excesos. .

Las estadísticas señalan que la mayoría de las personas acaban estos festejos con 3 o 5 kilos de más. Acarreando otras consecuencias para la salud, especialmente en personas con diabetes, colesterol elevado, hipertensión o triglicéridos altos.

No se trata de restringir, ojo, sino de incrementar las medidas propias de una vida saludable, **Lo importante es la cantidad**, si en estas fiestas se considera cenar fuerte, el desayuno y la comida del día deben ser más ligeros, es por lo que a continuación daremos una serie de recomendaciones para esta Navidad:

Hay que mantener cinco tiempos de comida al día (desayuno, colación, comida, colación y cena) (tres comidas principales y dos snacks) tomando en cuenta en si se va a tener una comida o cena de celebración con la familia, de trabajo o con amigos, reducir la ingesta calórica de las anteriores y limitando el consumo de dulces (ya que aportan una gran cantidad de azúcar al cuerpo), alcohol y otros alimentos hipercalóricos como: bollería, postres y bebidas azucaradas.



Evitar las bebidas azucaradas, el refresco y los jugos por el alto contenido de azúcar, y si estos se mezclan con alcohol, el consumo repercute más en el aumento de peso. Se puede comer de todo, pero teniendo muy en cuenta la cantidad. Los excesos pasan a aumentar nuestra ingesta de calorías en el cuerpo dando como resultado a simple vista sobrepeso y a la larga obesidad en las personas.

Ensalada de manzana, ponche con fruta, turrone, tamales, rebanadas de pastel, y dulces típicos de la Navidad, es común encontrarlos en la mesa durante la época, siendo un riesgo importante para el cuerpo al ingerir demasiada azúcar, hidratos de carbono simples, grasas saturadas (algunos de ellos están preparados con mantequilla y/o manteca). Una recomendación es limitar la cantidad de estos alimentos o incluso recurrir a los alimentos con leyenda Light.

La **Actividad Física**, no olvidemos que es súper importante durante todos los días del año, en Navidad es sustancial insistir en esta práctica saludable. Una actividad física de al menos 20 a 30 minutos al día darán como beneficio: Sanear el sistema cardiovascular, contrarrestar la hipertensión arterial y la diabetes, actúa como antidepresivo, por lo que mejora el estado de ánimo, mejora la calidad del sueño y retrasa la degeneración ósea entre otros beneficios.

Se puede optar por comer saludable, ya que hay opciones ricas y nutritivas, como pavo que es bajo en grasa, lo recomendable es que dentro de los alimentos que se consumirán en estas fechas, se consideren porciones correspondientes a ensalada o algunas verduras verdes para equilibrar.

Otro de los tips para llevar a cabo es **“La Regla de la Mitad”**, esto quiere decir que consuma la mitad de lo que le sirven en el plato. Al momento que le sirvan, separe la mitad y podrá compartirla, guardarla para llevar o simplemente no comerla. Igualmente divida las bebidas, excepto el agua, y de esta forma, se reduce el número de calorías, grasas saturadas, azúcares y sal, previniendo la ganancia de peso.



El **consumo de Fibra** por medio de los alimentos también evitara no comer de más, uno de sus efectos de la fibra es: Normalizar las deposiciones, ayuda a mantener la salud intestinal, reduce los niveles de colesterol, ayuda a controlar los niveles de glucosa en sangre y lograr un peso saludable, por ello hay que consumir más frutas y más verduras durante esta temporada, una opción sería iniciar siempre con algún tipo de ensalada antes del plato fuerte, por ejemplo.

En el **consumo de Alcohol**, la recomendación es que tanto como mujeres y hombres lo ideal es no excederse de uno o dos tragos al día, bebidas como el vodka, la cerveza, vino tinto, ron, entre otros aporta la cantidad de 150 calorías aproximadamente por porción (ocho onzas aproximadamente). O elegir las bebidas cero en el caso de la cerveza o mezcladores bajo en calorías y/o agua mineral.

Lo importante para estas próximas fiestas es apartar los miedos y disfrutar del placer que suponen los manjares de Navidad, porque eso **también es SALUD**, siempre teniendo en cuenta una palabra clave, “Moderación”. Desde la parte nutricional te hemos dado aquí una serie de pautas dietéticas para que disfrutes del placer, que es comer sin caer en los excesos.



Disfrutar de los tuyos en todos los ámbitos, recordar a los que se fueron de una manera honrosa, y crear buenos hábitos de alimentación en cualquier temporada del año, te hará tener una vida llena de salud por más tiempo. Disfruta de estas fechas sin remordimientos tomando en cuenta que siempre tiene que ser en pequeñas cantidades y por porción.💕



L.N. Oscar Ruvalcaba Jacobo

Nutriólogo Oncológico

Contacto: oscar.ruvalcaba@administrativos.udg.mx



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 través 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.

DEDUCCIONES PERSONALES

Las personas físicas que obtuvieron ingresos en el ejercicio 2023 y estén obligadas u opten por presentar su declaración anual dentro del mes de abril del 2024; tienen derecho a deducir, además de las deducciones correspondientes al Régimen de Ingresos que se tenga, ciertos gastos personales en su declaración anual, estos gastos no están relacionados con la actividad que desarrolla el contribuyente y se conocen como **DEDUCCIONES PERSONALES**.



Es importante mencionar que, las personas físicas que únicamente obtienen ingresos dentro del capítulo del Régimen Simplificado de Confianza conocido como RESICO, no tienen derecho a las deducciones personales, pues estos contribuyentes determinan su impuesto considerando el total de sus ingresos sin deducción alguna, incluyendo las personales, a menos que obtengan ingresos por otro Capítulo, podrán deducirlas exclusivamente para ese otro.

Sin duda, las deducciones personales juegan un papel muy relevante en la elaboración de la declaración anual porque con ellas podemos reducir la carga fiscal, disminuyendo el Impuesto Sobre la Renta que resulte a cargo o inclusive podemos obtener un saldo a favor del mismo, estando la autoridad obligada a realizarnos la devolución del impuesto.

Ahora bien, no todas las erogaciones personales que realizamos son deducibles, por tal motivo, es valioso que conozcas cuales son estos gastos, sus límites y toda la serie de requisitos particulares de cada una de ellas, para que su deducibilidad sea procedente.

Todos estos gastos deberán ser efectuados en beneficio del contribuyente, o bien, para su cónyuge, concubina(o), descendientes o ascendientes en línea recta, siempre y cuando estas personas no hayan obtenido en el ejercicio ingresos superiores al valor de 1 UMA elevada al año.

De lo anterior, se desprende una lista de deducciones personales y para conocerlas, nos tenemos que remontar al artículo 151 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), que es la disposición que las enlista, que a continuación comento:

DEDUCCIÓN	BENEFICIARIOS	REQUISITOS	FORMA DE PAGO
Honorarios médicos, dentales, nutriólogos y psicólogos. Gastos por incapacidad. Lentes ópticos graduados hasta por un monto de \$2,500.00	Contribuyente Su cónyuge o concubino/a Sus padres Abuelos Hijos Nietos	CFDI a nombre del contribuyente y con uso de CFDI D01 "Honorarios médicos, dentales y gastos hospitalarios" o D02 "Gastos médicos por discapacidad / incapacidad". Servicios prestados por personas con título profesional.	Transferencia, tarjeta de crédito, de débito, o de servicios y cheque nominativo de cuentas bancarias a nombre del contribuyente.

DEDUCCIÓN	BENEFICIARIOS	REQUISITOS	FORMA DE PAGO
Gastos funerarios	Contribuyente Su cónyuge o concubino/a Sus padres Abuelos Hijos Nietos	Solo puede deducirse hasta por el valor de 1 UMA elevado al año. CFDI a nombre del contribuyente y con uso de CFDI D03 "Gastos funerarios".	Transferencia, tarjeta de crédito, de débito, o de servicios y cheque nominativo de cuentas bancarias a nombre del contribuyente.
Donativos		Deber ser no onerosos ni remunerativos. No podrá exceder del 7% si es para donatarias autorizadas y del 4% si es para la Federación.	Indistinto.
Intereses reales efectivamente pagados en el ejercicio.	Contribuyente	Adquisición del crédito no mayor a setecientas cincuenta mil unidades de inversión. Contratados con el sistema financiero, INFONAVIT o FOVISSSTE, entre otras. CFDI a nombre del contribuyente, dirección del inmueble y con uso de D05 "Intereses reales efectivamente pagados por créditos hipotecarios".	Indistinto.
Aportaciones complementarias de retiro.	Contribuyente	Monto máximo a deducir es el 10% de los ingresos acumulables, sin exceder 5 UMAS elevadas al año. CFDI a nombre del contribuyente y con uso de CFDI D06. "Aportaciones voluntarias al SAR". El contrato de apertura de la cuenta debe contener la mención de ser un plan de retiro.	Transferencia, tarjeta de crédito, de débito, o de servicios y cheque nominativo de cuentas bancarias a nombre del contribuyente.
Primas de seguros de gastos médicos.	Contribuyente Su cónyuge o concubino/a Sus padres Abuelos Hijos Nietos	CFDI a nombre del contribuyente y con uso de CFDI D07 "Primas por seguros de gastos médicos".	Transferencia, tarjeta de crédito, de débito, o de servicios y cheque nominativo de cuentas bancarias a nombre del contribuyente.
Transporte escolar	Contribuyente Su cónyuge o concubino/a Sus padres Abuelos Hijos Nietos	CFDI a nombre del contribuyente y con uso de CFDI D08 "Gastos de transportación escolar obligatoria". Separado en el comprobante el monto que corresponda al concepto de transporte. Tiene que ser obligatorio o cuando para los alumnos se incluya dicho gasto en la colegiatura.	Transferencia, tarjeta de crédito, de débito, o de servicios y cheque nominativo de cuentas bancarias a nombre del contribuyente.

DEDUCCIÓN	BENEFICIARIOS	REQUISITOS	FORMA DE PAGO
Colegiaturas	Contribuyente Su cónyuge o concubino/a Sus padres Abuelos Hijos Nietos	CFDI a nombre del contribuyente y con uso de D10 "Servicios educativos". Topes exentos: Preescolar: \$14,200.00 pesos. Primaria: \$12,900.00 pesos. Secundaria: \$19,900.00 pesos. Profesional técnico: \$17,100.00 pesos. Bachillerato o su equivalente: \$24,500 pesos.	Transferencia, tarjeta de crédito, de débito, o de servicios y cheque nominativo de cuentas bancarias a nombre del contribuyente.

Se debe tener en cuenta que existe un límite de las deducciones personales el cual no deberá exceder de 5 **Unidades de Medida y Actualización anuales (UMA)** o el 15% del total de los ingresos del contribuyente (gravados y exentos) lo que resulte menor; excepto las deducciones de gastos médicos por incapacidad, donativos, aportaciones voluntarias de retiro, así como las colegiaturas, estas deducciones no juegan para la determinación del límite antes mencionado. ♡



María Jessica García López
Estudiante de CUCEA



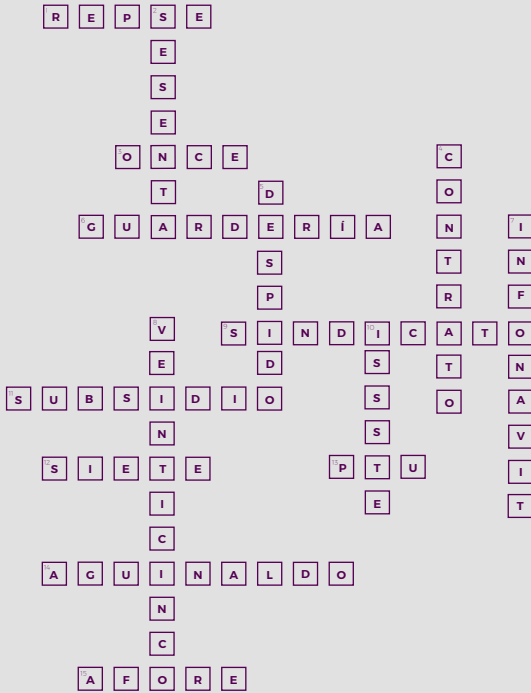
¡SORPRESA!

¡Participa en Nuestro Giveaway y gánate el premio!

**GIVEAWAY
GIVEAWAY
GIVEAWAY
GIVEAWAY**

Vamos a jugar un rato...

Participa en nuestro emocionante Giveaway y tendrás 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.



- 1.- Registro ante la STPS para realizar servicios u obras especializadas.
- 3.- Cuántos dígitos tiene el número del seguro social.
- 6.- Es la prestación a los trabajadores para el cuidado de los menores.
- 9.- Es la asociación de trabajadores.
- 11.- Se le nombra al pago que el IMSS hace a los trabajadores cuando se incapacitan temporalmente.
- 12.- Número máximo de horas de una jornada nocturna.
- 13.- Se le conoce al reparto que se da a los trabajadores de las utilidades de las empresas.
- 14.- Gratificación anual entregada en el mes de diciembre a los trabajadores.
- 15.- Administra los fondos de ahorro para el retiro de los trabajadores.
- 2.- Es la edad mínima que debes tener para acceder a la cesantía en edad avanzada.
- 4.- Es el acuerdo de voluntades de las partes.
- 5.- Es la separación unilateral e involuntaria del trabajo realizada por el patrón.
- 7.- Es el instituto que se encarga de otorgar créditos para vivienda para los trabajadores.
- 8.- Es el porcentaje que se otorga de prima vacacional.
- 10.- Es la institución que se encarga de atención médica para trabajadores del apartado B del artículo 123 constitucional.

¡GANADORA!

**Lorena Michelle Barboza Selix,
Guadalajara, Jalisco.**



SOPA DE LETRAS

- | | |
|------------|-------------|
| AGUINALDO | AFILIACIÓN |
| FONACOT | CESANTIA |
| ICSOE | GUARDERIAS |
| JUBILACION | INCAPACIDAD |
| REPSE | PENSION |
| SIDEIMSS | SALARIO |
| SUBSIDIO | SISUB |
| VEJEZ | VACACIONES |



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.**



**QUERÍA DISFRAZAR A MI
SOBRINO DE ZOMBIE,
PERO ME QUEDÓ COMO
CONTADOR EN CIERRE DE
AÑO.**

¡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.



¿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 MEMBRÍA POR TIEMPO INDEFINIDO!

¡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. Pertener 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.



¿CÓMO DEJAR DE PROCRASTINAR?

Según el libro “Cómo vencer el miedo, dejar de procrastinar y convertirse en una persona en acción” de Allen S, la procrastinación tiene 3 principales causas.

1

Dolor vs Placer.

La psicología de la toma de decisiones indica que evitrás todo lo que produzca dolor, y que buscarás todo lo que te produzca placer. (Vamos a postergar tareas que se nos complican y vamos a reemplazarlas por horas en actividades donde nos sintamos más placenteros).

2

Abrumado.

Te puedes sentir abrumado al enfrentar una tarea aburrida, demasiado grande o en la que los conocimientos no sean suficiente. (La sensación de no saber por donde empezar puede ser muy desagradable y si eres perfeccionista sabrás que prefieres no empezar que hacerlo mal).

3

Pereza

Es la renuncia a iniciar una actividad a pesar del hecho que tienes la capacidad para hacerlo. (Se reduce a una falta de motivación para completar una tarea).

Cuando la procrastinación comienza a ser recurrente y la productividad decae, las consecuencias suelen ser: acumulación exagerada de tareas por terminar, estrés laboral, cansancio, bloqueo mental, desorganización. Por eso te comparto unos tips con los cuales puedes disminuir y dejar de procrastinar de una forma fácil y sencilla.

Cambia tu enfoque:

En lugar de pensar en lo que tienes que hacer, debes pensar en lo que quieres lograr.

Ten recompensas:

Es mucho más fácil lograr un objetivo en base a un recompensa, que en un castigo.

Controla tu tiempo:

Una vez que eres consciente de que hay un monitoreo, dejas de distraerte facilmente.

Haz una tabla de pendientes:

Identificar las tareas y listarlas en orden, te ayudará a que lo que antes te hacía sentir abrumado, se convierta en pequeñas tareas más sencillas e cumplir.

Comprométete:

Aunque debas hacerlo con metas pequeñas, con esto estás eliminando el fuerte obstáculo de la pereza.



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

**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