

MUNDO CP

CORPORATIVO PROFESIONAL

Vigencia del 16 al 31 de Mayo de 2020

Revista 31 Año 2

CORPORATIVO

IMPUESTOS

JURÍDICO

RECURSOS HUMANOS

FINANZAS

EN LA OPINION DE



Tramite de pago en parcialidades “simplificado” del IMSS y medidas de protección INFONAVIT por Covid-19



Consideraciones legales para afrontar las afectaciones causadas por el Covid-19 (materia laboral y relaciones contractuales)



El trabajo desde casa y su regulación como reforma urgente a la Ley Federal del Trabajo

Protección de las finanzas de los negocios
suspensión de plazo y diferimiento de pagos que emiten las dependencias federales ante el covid-19

Reparto de utilidades patronos personas físicas
Análisis a las disposiciones del trabajo y fiscales

La ineficiencia del sistema de administracion de justicia



EDICIÓN
Mayo 2020 N°31

DIRECTOR EDITORIAL

C.P. Santiago de la Cruz García

CONSEJO EDITORIAL

C.P. L.D. MI Leopoldo Reyes Equiguas
Mtro. Ángel Loera Herrera
CPC Javier Arenas Wagner
LCP Martín Ernesto Quintero García
CPC Manuel de Jesús Cárdenas Espinosa
CP Santiago de la Cruz García

PRESIDENTE CONSEJO EDITORIAL

CP. LD. Leopoldo Reyes Equiguas

DISEÑO DE PORTADA, PUBLICIDAD Y PROPAGANDA

LDG Dulce Belén Gómez Castillo
Foto de Portada: Zamora, Michoacán.
Por: Enrique Miranda

DISEÑO Y FORMACIÓN EDITORIAL

LC Jorge Enrique Sánchez Miranda
LDG Dulce Belén Gómez Castillo

APOYO EDITORIAL

Naitze Daneira de la Cruz Arellano
ING. Víctor Arturo Meza Velázquez

DIRECTOR COMERCIAL

ACT. Celia Arellano Mejía

VENTAS

DISTRIBUIDOR
LC Jorge Enrique Sánchez Miranda
961 366 16 01
distribuidores@mundocp.com
ventas@mundocp.com

Síguenos:

Revista mundocp corporativo profesional

Portal web: www.mundocp.com



SOCIO



CORPORATIVO PROFESIONAL

Membresías

Con motivo al día del Contador
traemos para ti
un precio especial en membresías

precio normal \$1,800 membresía anual

por promoción
día del contador

sólo inviertes
\$1,000
anual



961- 655 - 19 - 86
961 - 366 - 16 - 01
961 - 155 - 86 - 16
ventas@mundocp.com

Beneficios

- Revista digital de publicación quincenal MUNDOPCP CORPORATIVO PROFESIONAL ✓
- Cursos (on-line y/o retransmisiones): fiscales, laborales, seguridad social, corporativos (garantizados como mínimo 1 curso cada mes) ✓
- Resolución miscelánea fiscal 2020 actualizada (en cada resolución se actualizan las reglas modificadas, derogadas o adicionadas) ✓
- Modelos de contratos totalmente editables ✓
- Ligas a publicaciones importantes del diario oficial ✓
- Foro de consultas ✓
- Casos prácticos de ISR ✓
- Indicadores, entre otros... ✓



Naitze Daneira de la Cruz Arellano
R.F.C. CUAN99072994
Sucursal: 7018 No. de cuenta: 2180063
Clabe de transferencia bancaria
002100701421800633

No. de tarjeta para depósito en OXXO:
5204 1654 0194 2499

SOCIO



CORPORATIVO PROFESIONAL

Membresías

Te invita al Webinar gratuito



Puntos finos de la PTU

Expositor: C.P.C. JAVIER ARENAS WAGNER

CUPO
LIMITADO



Martes 26 de Mayo
de 4 a 6 p.m.

Se analizarán los puntos importantes que se consideran para la determinación de la PTU:

- Cálculo
- Obligados a calcularla
- Quienes tienen derecho
- Que salario se debe considerar
- Procedimiento de cálculo para determinar el ISR
- Demás obligaciones legales y contables

Requisitos indispensable para el ingreso

Enviar los siguientes datos:

Nombre completo*
Correo electrónico*

Nombre de su distribuidor*
al 961 655 1986

Indice

**El trabajo desde casa y su regulación
como reforma urgente a la Ley Federal del Trabajo**

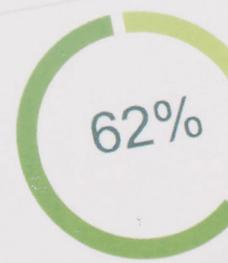
**Reparto de utilidades de patrones personas físicas
Análisis a las disposiciones del trabajo y fiscales**

**Trámite de pago en parcialidades simplificado del IMSS
y medidas de protección Infonavit por Covid-19**

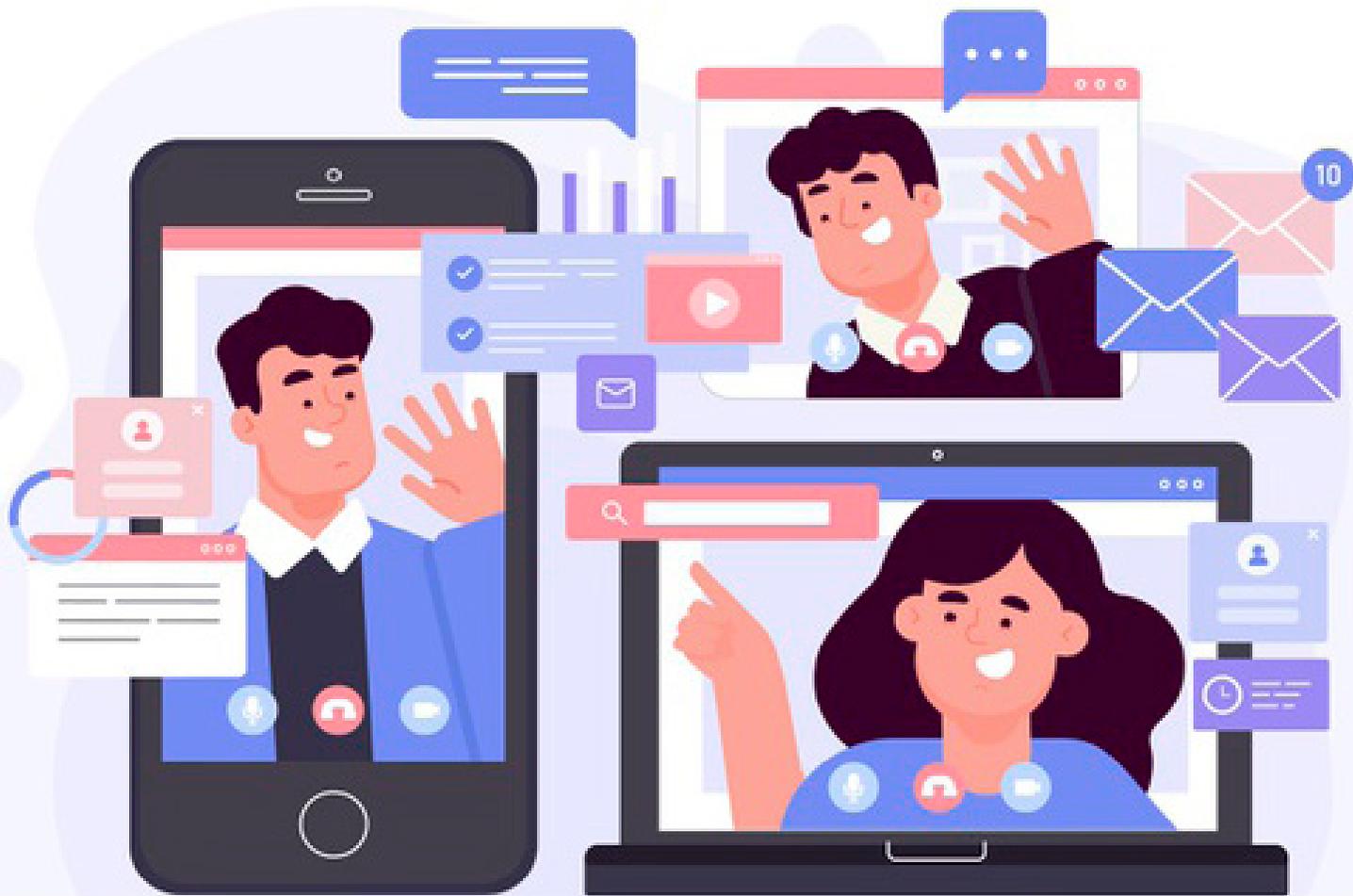
**Protección de finanzas de los negocios
Suspensión de plazo y diferimiento de pagos que emiten
las dependencias federales ante el Covid-19**

**La ineficacia del sistema
de administración de justicia**

**Consideraciones legales para afrontar
las afectaciones causadas por el Covid-19
(materia laboral y relaciones contractuales)**



Founded, the Million Dollar
Association of...
than 62,000
financial services
companies in 69 coun
exceptional profes
product and outstandi
international
the life insurance and financ

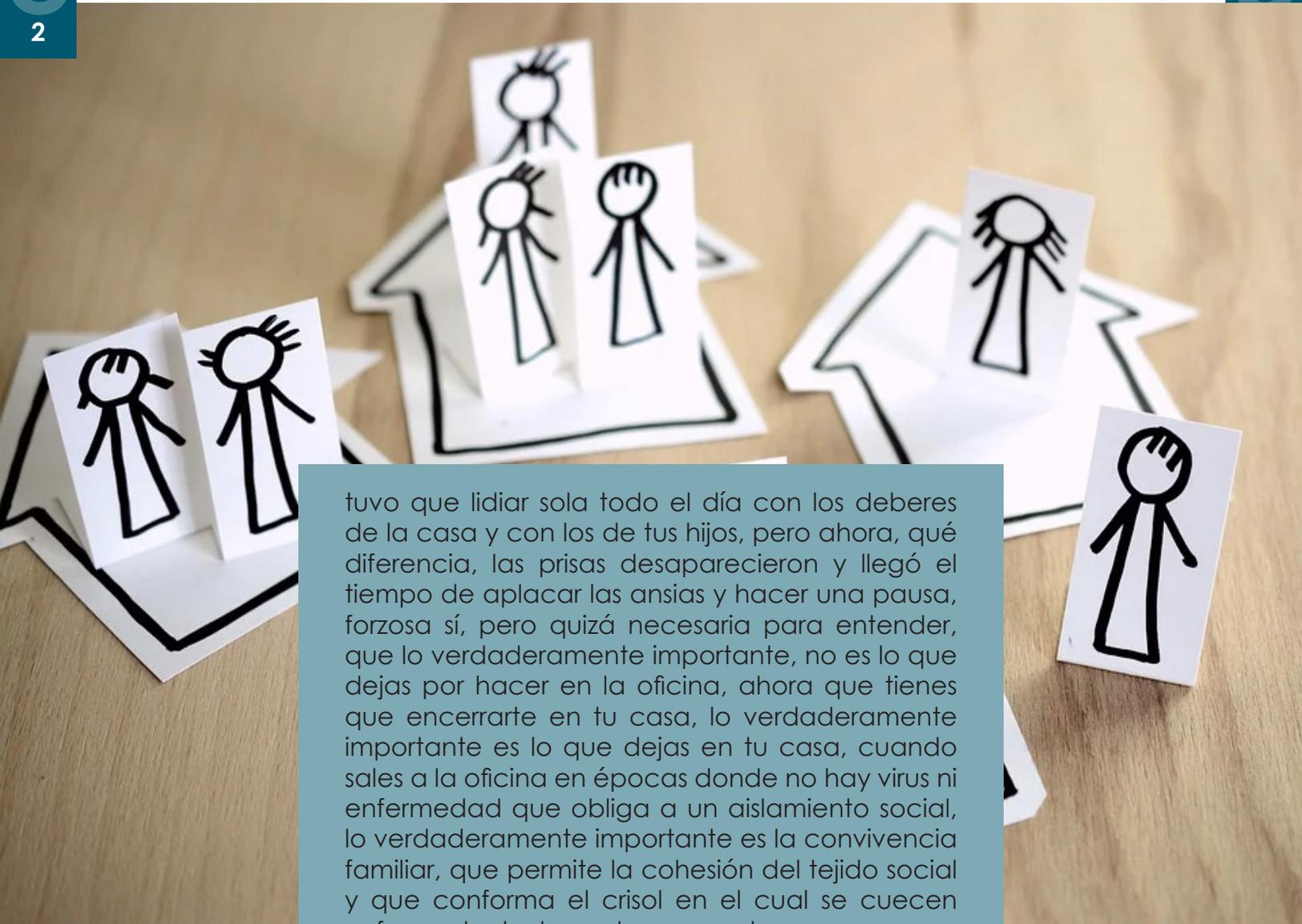


El trabajo desde casa y su regulación como reforma urgente a la Ley Federal del Trabajo

Dr. Leopoldo Reyes Equiguas

Querido lector, seguimos enclaustrados, y como trabajar desde casa empieza a tener ciertas ventajas si sabemos organizar los tiempos, comenzamos a darnos cuenta que la administración de las actividades permite identificar aquellos espacios que nos quitan no sólo tiempo, sino también energía que se traduce en baja calidad de vida, ¿qué tal ahora?, que aún en contra de la voluntad de muchos, comes a diario con tus hijos, escuchas sin prisas el cómo les fue en sus clases a distancia, y te das cuenta de un

sinfín de situaciones que antes ni siquiera sabías que pasaban en tu propio hogar, simplemente porque estabas presente en cuerpo, pero tu mente vagaba por las oficinas del SAT, del IMSS, las tuyas propias, tus almacenes, tus tiendas, tus talleres, y cuando salías de tu hogar, era tan temprano que no tenías oportunidad ni siquiera de despedirte de tus hijos, y al regresar a casa, llegabas tan cansado y con mil problemas por resolver, que apenas y te daban las fuerzas para responder el saludo malhumorado de tu esposa, que



tuvo que lidiar sola todo el día con los deberes de la casa y con los de tus hijos, pero ahora, qué diferencia, las prisas desaparecieron y llegó el tiempo de aplacar las ansias y hacer una pausa, forzosa sí, pero quizá necesaria para entender, que lo verdaderamente importante, no es lo que dejas por hacer en la oficina, ahora que tienes que encerrarte en tu casa, lo verdaderamente importante es lo que dejas en tu casa, cuando sales a la oficina en épocas donde no hay virus ni enfermedad que obliga a un aislamiento social, lo verdaderamente importante es la convivencia familiar, que permite la cohesión del tejido social y que conforma el crisol en el cual se cuecen a fuego lento los valores que hacen que una sociedad cuente con mujeres y hombres buenos y productivos.

Recuerdo aquella iniciativa que intentó el secretario del Trabajo en los tiempos de Vicente Fox, el Lic. Carlos Abascal, quien proponía que la semana laboral se redujera un día, precisamente para que el trabajador contara con mayor tiempo de convivencia con su familia sostenía que un trabajador feliz sería un trabajador más productivo, y bueno, desafortunadamente, diversas situaciones e intereses hicieron que dicha iniciativa no prosperara y se quedara como muchas otras, en la congeladora del Congreso.

Te preguntará, querido lector, y a qué vienen todas estas reflexiones en torno a la familia, pues bueno, no sé si te ha pasado como a muchos, principalmente los que tienen trabajo de escritorio, aquel ejército de oficinistas que se la pasan un promedio de 10 a 12 horas trabajando frente a una computadora, contando claro, las horas de traslado a sus oficinas, cuyos tiempos pueden ser fácilmente de entre 2 a 4 horas diarias, es decir, un promedio de 10 a 20 horas semanales para quienes trabajan semana inglesa y de 12 a 22 horas para quienes trabajan seis días a la semana, ¿te imaginas?, al mes son de 48 a 88 horas, al semestre, de 288 a 528 horas, y al año, 576 a 1,056 horas; imagina todo lo que podrías hacer en todo ese tiempo, estar con tu familia, practicar algún deporte, estudiar o capacitarte en alguna nueva habilidad tecnológica, tan necesaria en nuestros días, retomar tus estudios de inglés, o simplemente vivir, sí, vivir, tomar una taza de café a media mañana en compañía de un buen amigo, tomarse la tarde del viernes para llevar a tus hijos al cine, caminar con tu mujer por el zócalo cualquier tarde de la semana, como cuando eran novios y tomarse un helado para recordar los momentos por los cuales decidieron formar una familia, y dejar de lado el “andar cómo andamos porque somos como somos”, frase célebre del filósofo de Güemes¹, la cual denota varios de los vicios del mexicano promedio, y ahora que

nos pusieron el freno de mano, nos hemos dado cuenta de tantos placeres de la vida que no exigen líneas de crédito ni grandes fortunas, solamente tiempo, tiempo, ese preciado tesoro que hoy a muchos se le ha terminado con la enfermedad que aqueja a la humanidad, y que precisamente nos tiene encerrados en contra de nuestra voluntad, pero que también nos ha enseñado que aun en los momentos más complicados se puede ver la luz al final del túnel, ya que hemos aprendido a trabajar y ser productivos desde el hogar, por lo que debemos considerar que en otras condiciones, los patrones no hubieran accedido a entregar equipos de cómputo, darnos accesos remotos a servidores de la empresa y mucho menos, dejar que nos ausentáramos del centro de trabajo para “experimentar” qué tan eficientes o productivos podríamos ser a través de la figura del “home office” como se le denomina ahora; en la práctica y antes de la pandemia, solamente algunas empresas transnacionales como UNILEVER, habían realizado ejercicios en sus áreas administrativas y con ello alcanzaron ahorros significativos por dejar de consumir diversos insumos en las áreas de servicios generales, pero es un hecho que la gran mayoría de las empresas de nuestro país, al momento de detonarse la alarma sanitaria el pasado mes de marzo, no estaban preparadas para trabajar bajo ese modelo.



¹ Personaje ficticio de la cultura popular mexicana, cuya creación se atribuye a los Sres. José Calderón Castillo y Juan Mansilla Ríos, habitantes del municipio de Güemes, Tamaulipas, cuya peculiaridad era expresar ideas desde una perspectiva filosófica basada en una lógica sencilla, directa, concisa, con sarcasmo y de una forma hilarante, a manera de autocrítica de los fenómenos sociales manifestados a finales del siglo XX en nuestro país.

Ahora bien, hoy no hay estadísticas confiables que nos puedan dar una idea de qué tan conveniente pueda ser en estos momentos para una empresa migrar toda su operación administrativa al “home office” o “trabajo desde casa”, como es el nombre técnico correcto; sin embargo, las circunstancias pandémicas han obligado a que los patrones lleven a cabo las acciones necesarias para que sus empresas puedan continuar con sus trabajos, cuando menos en lo administrativo, con todos los bemoles que esto implica, ya que por un lado, hubo que dotar de equipo de cómputo a quienes no contaban con él, que proveer de servicios de Internet a quienes no lo tenían contratado, y establecer la logística informática para poder dar accesos remotos a los servidores que resguardan la información con la que los colaboradores están trabajando en estos momentos, con los riesgos informáticos que ello conlleva; pero era hacerlo así, o definitivamente cerrar la empresa. Según las estadísticas, con las restricciones a las actividades no esenciales se encuentran cerrados el 65% de los comercios en el país, por lo que trabajar desde el hogar representa subsistir o desaparecer, así de categórica y determinante es la alternativa, por lo que cualquier riesgo vale la pena, tratándose de mantener a flote el negocio, y de lo perdido...



En el escenario descrito y para sorpresa de muchos, trabajar mediante la modalidad de “desde casa”, fue difícil al principio, diferenciar entre las horas laborales y de descanso fue muy complicado, principalmente los días inhábiles, más aún cuando éstos caían entre semana; sin embargo, con un poco de organización pero con mucha disciplina, comenzamos a imponernos horarios para ir a la cama, levantarnos, descansar, comer, hacer un poco de actividad física, y aquellos afortunados que tienen patio o jardín, dispusieron incluso de espacios más amplios para no sentirse tan hacinados y gozar de un poco de privacidad, o respirar aire fresco con mayor frecuencia; y así, en la medida que pasaron los días y las

semanas, aprendimos a compaginar la actividad académica de nuestros hijos con nuestro trabajo, y hasta colaboramos en algunas ocasiones con la elaboración de los alimentos, nos dimos cuenta que trabajar por objetivos era más fácil cuando teníamos claras las metas y los resultados

que deberíamos generar en un tiempo determinado; “trabajo por objetivos”, ese fue el lema que comenzó a sonar con mayor frecuencia entre los comunicados electrónicos de la organización para la cual trabajamos; “meta alcanzada”, fue la frase que nos permitió entender que tendríamos “trabajo” por lo menos un mes más, y con eso, estaríamos asegurando el sustento familiar por una

mensualidad adicional; suena perturbador, pero a estas alturas, muchos conocidos ya no tienen trabajo, así de devastadora ha resultado la pandemia; nuestra economía se está desmoronando y el gobierno reacciona con una lentitud desesperante, el país se les está haciendo añicos y ellos no salen de seguir culpando al neoliberalismo

y a la corrupción de las administraciones anteriores; es el pueblo, los empresarios y sus trabajadores, quienes con el puro instinto de supervivencia van quincena a quincena, mes a mes, sacando adelante a México, pero no sabemos cuánto tiempo podamos aguantar, pero por lo pronto, aquí seguimos, trabajando para que los trabajadores y sus familias tengan

algo que llevar a sus hogares, y el

“trabajo desde casa” ha sido de gran utilidad para ello.



Por lo expuesto, es muy importante que al menos en la parte legislativa, el gobierno se ponga a trabajar en diseñar una iniciativa que comience a vislumbrar lo que sería la primera regulación de la relación laboral en la modalidad de “trabajo desde casa” en México, toda vez que lo más cercano a una legislación en la materia lo tenemos en el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señala lo siguiente:

Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.



El artículo citado se encuentra dentro del capítulo XII del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, "Trabajos especiales, trabajo a domicilio", en el cual se regula específicamente la labor de trabajadores que reciben materiales y elementos del patrón para ser transformados por parte del trabajador, y hace alusión a las tecnologías de la información; sin embargo, es un hecho que dichas disposiciones son aplicables más a trabajos de confección y/o maquila y no al "trabajo desde casa".

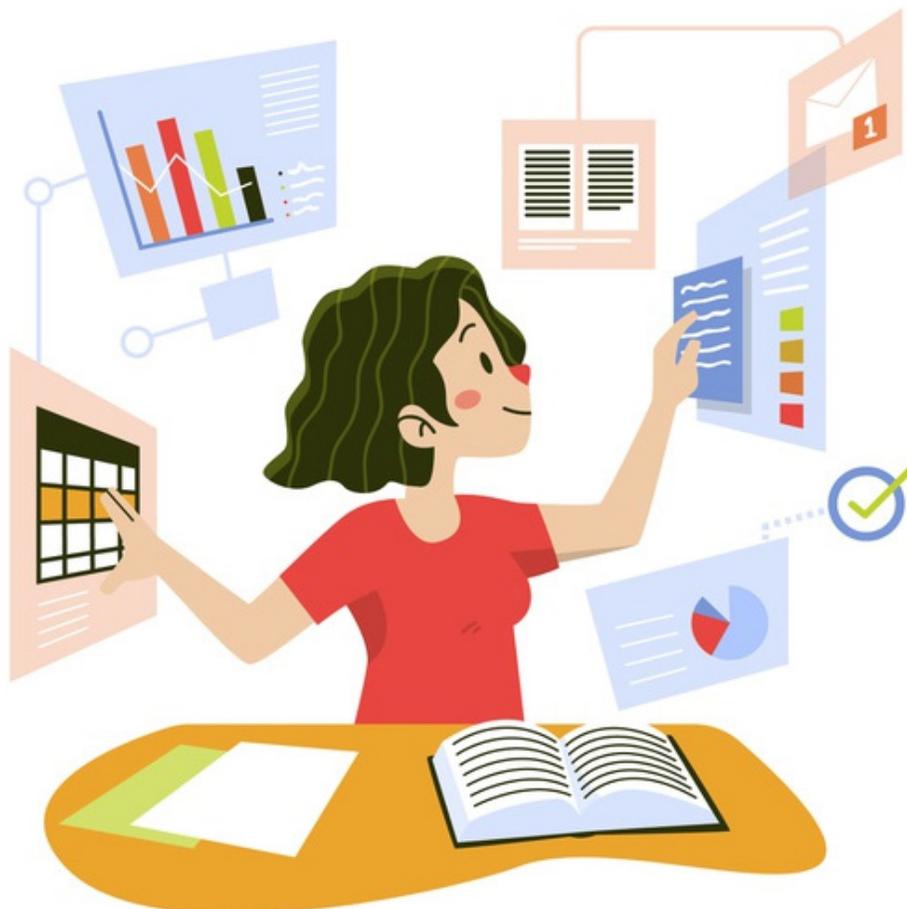
La realidad que hoy nos golpea ha superado por mucho cualquier película de ficción, y ya sabemos lo que pasa cuando nuestros legisladores no se ponen a trabajar en ajustar lo que las leyes disponen, y alinean el texto legislativo a los hechos de la vida cotidiana; por ejemplo, en materia laboral tenemos al "outsourcing" o subcontratación, cuánto abuso de la figura, excesos en perjuicio de trabajadores y evasión fiscal aderezado con lavado de dinero, hasta que se reguló la figura; hoy, con un artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo tan limitado, que apenas y menciona a las tecnologías de la información, se permitiría mucha simulación por parte de los "factureros"; no debemos permitir que una figura tan noble que hoy nos está sacando adelante de la crisis económica que representa la pandemia, se distorsione y satanice, mucho menos que se politice, como hoy sucede con la "subcontratación", con la que líderes sindicales amagan al Congreso para negociar prebendas; hoy debemos exigir que el "trabajo desde casa" se reconozca como una modalidad laboral especial, con derechos y obligaciones para ambas partes, y que se determine el alcance de la relación especificando las formas para fijar la retribución salarial, la manera en cómo se medirá la productividad, el cumplimiento de metas u objetivos laborales, los "entregables" por parte del trabajador, de igual manera, las causales de rescisión laboral, entre otras condiciones generales



de trabajo especiales, necesarias para poder generar la certeza jurídica que requerirá la relación laboral en la nueva “normalidad” que surgirá en la época posCovid, ya que es un hecho que el “trabajo desde casa” llegó para quedarse, pues hemos aprendido a la mala, que el trabajo en tales condiciones no es necesariamente inferior en cuanto a calidad al que se efectúa en la oficina, y aprendimos también que acudir diariamente a la oficina tampoco garantiza el éxito en los negocios, por lo que seguramente, una vez levantadas las restricciones del aislamiento social, muchos seguirán trabajando desde el hogar, al haber comprobado sus ventajas.

Es así como la evolución de los sistemas de producción, que se han transformado por varias etapas a lo largo del paso de la humanidad por este planeta, hoy vuelven a cambiar y nos catapultan de golpe a una era de economías digitales, en donde la tecnología jugará el papel más importante en el desarrollo económico de los países, las empresas, las familias y las personas, y quien no lo considere así, estará totalmente fuera de la jugada; esperemos que nuestro gobierno, por lo menos en este punto, haga lo que no ha hecho en otros ámbitos, trabaje y reforme la Ley Federal del Trabajo, con vistas a que las crisis sanitarias puedan llegar a ser más agresivas y más recurrentes, y con ello, la necesidad de trabajar desde casa no sea exclusivamente para observar las restricciones sanitarias o cuidar las economías empresariales, sino también para cambiar la perspectiva de vida de miles de trabajadores que hoy necesitan convivir más tiempo con sus familias, y se haga realidad esa premisa que algún día Carlos Abascal propuso al Congreso, cuando en su iniciativa sostuvo: **“Un trabajador feliz es un trabajador más productivo”**.

Hasta el próximo número, si Dios y el Coronavirus nos lo permiten, querido lector.



***Dr. Leopoldo Reyes
Equiguas**

Contador Público, Abogado, Especialista en Impuestos y Maestro en Fiscal por la Universidad de Negocios ISEC, Cursó el Doctorado en Derecho de la Empresa por la Universidad Complutense de Madrid en Convenio con la Universidad Anáhuac, Diplomado en Derecho Procesal Constitucional por la SCJN, Catedrático y Coautor de diversas obras, miembro de la Asociación Nacional de Especialistas Fiscales A. C. (ANEFAC) y del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México (INCAM), Vicepresidente de la Comisión de Prevención de Lavado de Dinero e integrante de la Comisión Fiscal de la Zona Centro del IMCP, Socio e integrante de las Comisiones de PLD y de Especialistas Fiscales del Colegio de Contadores Públicos de México, A.C., Socio Fundador de la Firma Corporativo Legal Patrimonial, S.C. y Rector de la Universidad Latina.

Reparto de utilidades de patrones personas físicas

Análisis a las disposiciones del trabajo y fiscales

C.P.C. Javier Arenas Wagner, M.I.

Conforme a la fracción IX del artículo 123 constitucional, todos los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, estableciéndose para ello dentro del mismo precepto legal que para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta (Ley del ISR).

En nuestro artículo anterior señalamos que de acuerdo con el artículo 9 de la Ley del ISR, en su último y penúltimo párrafos, se establece el procedimiento a seguir para determinar la base que servirá para aplicar el 10% que conforme a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas se dispuso desde el 3 de febrero de 2009.



Así debemos aclarar que al señalarse dicho procedimiento en el artículo 9 de la Ley del ISR, estaremos ante la presencia de la determinación de la base para personas morales que tributan en el título II de este ordenamiento legal.

Atendiendo a lo anterior, nos abocaremos a analizar lo que aplica a las personas físicas desde el punto de vista de la materia tributaria, es decir, revisaremos los artículos 109, párrafos penúltimo y antepenúltimo, y 111, octavo y noveno párrafos, de la Ley del ISR.

Además, analizaremos los procedimientos de ley y del reglamento, ambos del ISR, para determinar el monto a retener de dicho tributo al momento de pagar el reparto de utilidades a los trabajadores de las empresas.

Sujetos obligados a repartir utilidades a sus trabajadores

Todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT) y, en general, todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio, sean o no contribuyentes del ISR. De acuerdo con los criterios sustentados por las autoridades del trabajo, son los siguientes:

1. Las empresas que se fusionen, traspasen o cambien su nombre o razón social, tienen obligación de repartir utilidades a sus trabajadores, por no tratarse de empresas de nueva creación, ya que iniciaron sus operaciones con anterioridad al cambio o modificación de sus nombres o razones sociales.
2. En las empresas que tengan varias plantas de producción o distribución de bienes o servicios, así como diversos establecimientos, sucursales, agencias u otra forma semejante, cuyos ingresos se acumulen en una sola declaración para efectos del pago del ISR, la participación de las utilidades a los trabajadores se hará con base en la declaración del ejercicio y no por los ingresos obtenidos en cada unidad económica.
3. Las asociaciones o sociedades civiles constituidas sin fines de lucro, que obtengan ingresos por la enajenación de bienes distintos a su activo fijo o presten servicios a personas distintas de sus miembros, siempre que tales ingresos excedan 5% del total, tienen obligación de repartir las utilidades a sus trabajadores por estos conceptos.
4. Las sociedades cooperativas que tengan a su servicio personal administrativo y asalariado, que no sean socios, cuyas relaciones de trabajo se rigen por la LFT, tendrán obligación de participar a esos trabajadores de las utilidades que obtengan.
5. Las empresas exentas en forma parcial o total del pago del ISR; que tengan trabajadores a su servicio, están obligadas a repartir utilidades por la parte de la exención, ya que ésta es sólo para efectos fiscales y no puede extenderse a los laborales.
6. Los contratantes dentro del régimen de subcontratación, cuando no cumplan con las condiciones dispuestas en el artículo 15-A de la LFT.

Con relación al último punto, la jurisprudencia I.3º.T.J.728, emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Laboral del Primer Circuito establece que cuando existe un contrato civil de prestación de servicios profesionales, a través del cual un tercero se obliga a suministrar personal al patrón real con el compromiso de relevarlo de cualquier de cualquier obligación laboral, se ha señalado que ambas empresas constituyen una unidad económica y, en consecuencia, las dos son responsables de la relación laboral.

De acuerdo con el artículo 16 de la LFT, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

En atención a ello, se adicionó al artículo 127 de la LFT, la fracción IV bis.

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

IV Bis. *Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades.*



Es así que el concepto de unidad económica se definió en la jurisprudencia I.3o.T.J728, emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Laboral del Primer Circuito, en los términos siguientes:

CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, AMBAS EMPRESAS CONSTITUYEN LA UNIDAD ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y, POR ENDE, LAS DOS SON RESPONSABLES DE LA RELACIÓN LABORAL PARA CON EL TRABAJADOR.

Conforme al artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo no es artículo de comercio. Por otra parte, el numeral 16 de la citada legislación establece que la empresa, para efectos de las normas de trabajo, es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. En este contexto, cuando una empresa interviene como proveedora de la fuerza de trabajo a través de la celebración de un contrato civil de prestación de servicios profesionales, o de cualquier acto jurídico, y otra aporta la infraestructura y el capital, lográndose entre ambas el bien o servicio producido, cumplen con el objeto social de la unidad económica a que se refiere el mencionado artículo 16; de ahí que para efectos de esta materia constituyen una empresa y, por ende, son responsables de la relación laboral para con el trabajador.

Lo anterior establece con claridad la obligación que se tiene al amparo del contrato de prestación de servicios profesionales, de hacer partícipe a los trabajadores del contratista en las utilidades de la contratante.

Sin duda, lo anterior es un antecedente en los Tribunales Colegiados en Materia Laboral que no debemos dejar de pasar por alto, por las repercusiones que ello pueda tener.

Obligaciones fiscales de los patrones personas físicas ante la Ley del ISR

Los patrones personas físicas, que realizan actividades empresariales, de acuerdo con el título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta, los encontramos regulados en el Capítulo II, en las secciones I y II, específicamente en el penúltimo y antepenúltimo párrafo del artículo 109, si nos referimos a los contribuyentes del régimen general o bien, en el artículo 111, octavo y noveno párrafo, si nos referimos a los contribuyentes del Régimen de Incorporación Fiscal,

Al respecto el antepenúltimo párrafo del artículo 109 establece el procedimiento para determinar la base de la participación de los trabajadores en las utilidades, como sigue:

Para los efectos de esta Sección, para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la renta gravable a que se refieren los artículos 123, fracción IX, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 120 y 127, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, será la utilidad fiscal que resulte de conformidad con este artículo.

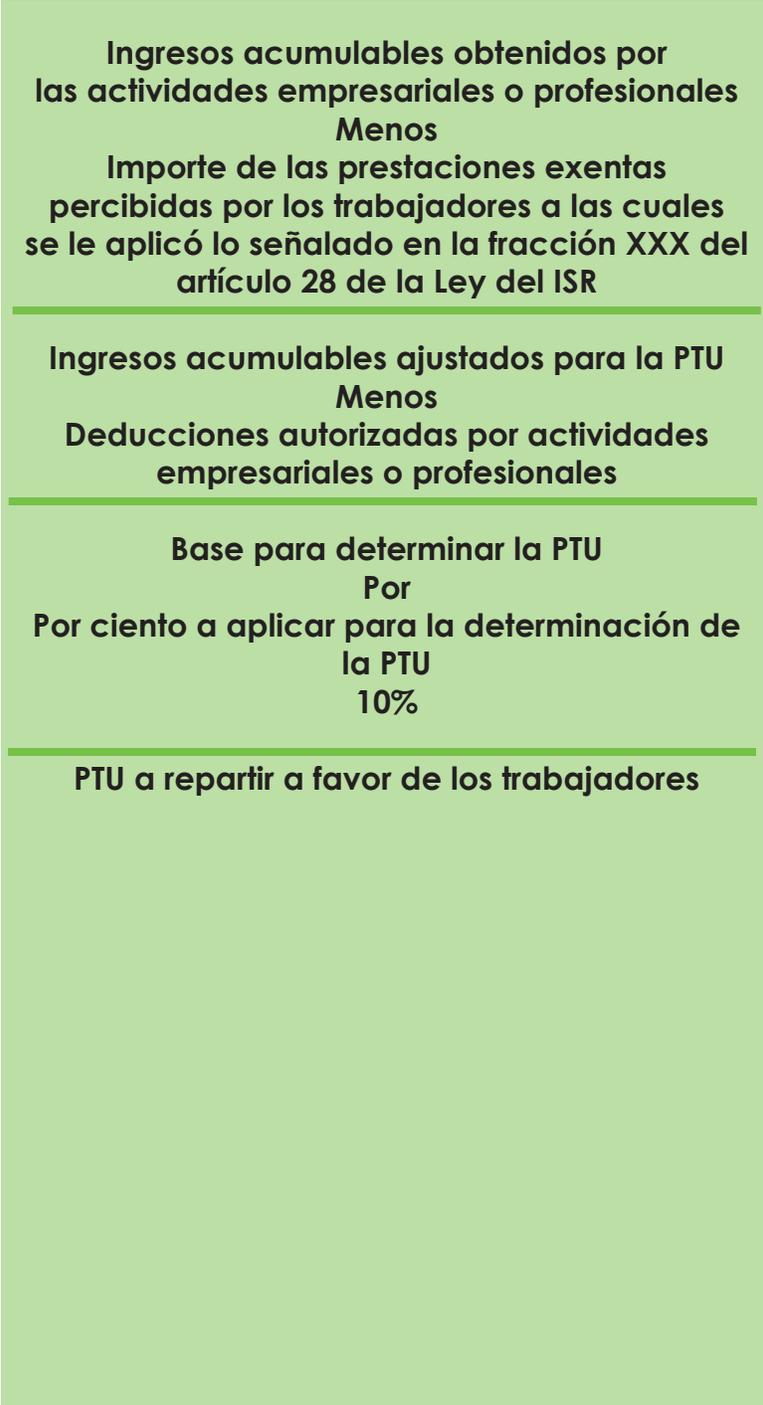
Es importante señalar que en materia de las personas físicas, los ingresos y las deducciones en general son a base de flujo de efectivo, salvo los casos en los cuales la ley dispone cualquier otra forma específicamente.

La segunda oración del primer párrafo del artículo 109 de la Ley del ISR indica la forma de determinar la utilidad fiscal:

Ingresos acumulables obtenidos por las actividades empresariales o profesionales
Menos
Deducciones autorizadas por actividades empresariales o profesionales
Utilidad fiscal

El penúltimo párrafo del artículo 109 establece con claridad cuáles serán los ingresos que deberán tomarse en cuenta para determinar la base de la PTU.

Para la determinación de la renta gravable en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, los contribuyentes deberán disminuir de los ingresos acumulables las cantidades que no hubiesen sido deducibles en los términos de la fracción XXX del artículo 28 de esta Ley.



Es importante aclarar que en virtud de que este capítulo de la ley rige tanto para los ingresos por actividades empresariales como para las actividades profesionales, el último párrafo del artículo 109, señala lo siguiente:

En el caso de que el contribuyente obtenga ingresos por actividades empresariales y servicios profesionales en el mismo ejercicio, deberá determinar la renta gravable que en términos de esta Sección corresponda a cada una de las actividades en lo individual; para estos efectos, se aplicará la misma proporción que se determine en los términos del artículo anterior.

De acuerdo con lo anterior, el contribuyente que realice actividades tanto empresariales como profesionales, deberá identificar sus ingresos y deducciones en forma segmentada con la finalidad de determinar la parte proporcional de las utilidades a sus trabajadores en ambas actividades.

Lo anterior aplica entonces al contribuyente que tributa en el régimen de ley, sección I, del capítulo II del título IV.

Según el artículo 111, en su octavo y noveno párrafos se establece el procedimiento para determinar la base de la PTU por parte de los patrones que tributan en la sección II del capítulo II del título IV, es decir, patrones que tributan en el del régimen de incorporación fiscal:

Octavo párrafo...

Para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en términos de esta Sección, la renta gravable a que se refieren los artículos 123, fracción IX, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 120 y 127, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, será la utilidad fiscal que resulte de la suma de las utilidades fiscales obtenidas en cada bimestre del ejercicio. Para efectos del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, el plazo para el reparto de las utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba presentarse en los términos del artículo 112 de esta Ley, la declaración correspondiente al sexto bimestre del ejercicio de que se trate.



De acuerdo con este párrafo, se deben sumar las utilidades resultantes en cada bimestre, y al resultado de la sumatoria se le aplicará el 10% para obtener así el monto a repartir a los trabajadores de un patrón que tributa en el régimen mencionado. Al respetar el periodo de 60 días, el patrón que tribute en ese régimen, para el caso de las utilidades del ejercicio 2019, debió haber liquidado el reparto en favor de sus trabajadores a más tardar el 31 de marzo de 2020.

Ahora bien, al señalar utilidad fiscal, es preciso observar que conforme al noveno párrafo del artículo en cuestión, a los ingresos acumulables se les deberá restar el importe de las prestaciones exentas entregadas al trabajador en términos de la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del ISR:

Noveno párrafo...

Para la determinación de la renta gravable en materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, los contribuyentes deberán disminuir de los ingresos acumulables las cantidades que no hubiesen sido deducibles en los términos de la fracción XXX del artículo 28 de esta Ley.

A continuación, presentamos un ejemplo de cómo se determinaría la base de la PTU de acuerdo con los párrafos que anteceden del artículo 111 de la Ley del ISR

Bimestres de 2019		1°	2°	3°	4°	5°	6°
Menos	Ingresos acumulables bimestrales	280,400	310,900	250,800	276,100	320,500	340,800
	Prestaciones exentas a favor de los trabajadores limitadas de acuerdo con la fracción XXX del artículo 28, LISR	10,200	11,300	10,400	9,800	10,100	10,400
Menos	Ingresos acumulables ajustados para PTU	270,200	299,600	240,400	266,300	310,400	330,400
Igual	Deducciones autorizadas del bimestre	210,500	222,700	198,300	209,600	280,500	279,500
	Utilidad fiscal base de la PTU	59,700	76,900	42,100	56,700	29,900	50,900

Se establece la sumatoria de la utilidad fiscal base de la PTU y al resultado se le aplica el 10% correspondiente a la participación de los trabajadores en las utilidades:

1° Bimestre 2019	59,700.00
2° Bimestre 2019	76,900.00
3° Bimestre 2019	42,100.00
4° Bimestre 2019	56,700.00
5° Bimestre 2019	29,900.00
6° Bimestre 2019	50,900.00
Sumatoria de las utilidades fiscales	316,200.00
Porcentaje de acuerdo a la Comisión	10%
Importe de la PTU a repartir a los trabajadores	31,620.00

Después de analizar los procedimientos establecidos en el capítulo II, en las secciones I y II del título IV, pasemos a desarrollar un caso práctico podemos definir cuál de los dos procedimientos que se encuentran en la Ley del ISR y en su reglamento, es el que mayor beneficio puede traer a un trabajador.



CASO PRÁCTICO

Persona física con actividades empresariales que se dedica a la compra de artículos deportivos. Durante el ejercicio 2019 realizó las siguientes operaciones. Solicita la determinación de la base de la PTU y la PTU a entregar a los tres trabajadores que laboraron durante el citado ejercicio fiscal.

Las prestaciones exentas de los trabajadores a las cuales se les aplica la limitación de exención señalada en la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del ISR ascendieron al importe de \$24,300.00

	Ingresos acumulables	Parcial	Importe
	Ventas netas		\$7,013,500
Menos	Intereses ganados efectivamente	\$6,800,000	
	Utilidad en venta de activo fijo	124,100	
		89,400	
Igual	Deducciones autorizadas		6,265,000
	Compras netas		
	Gastos generales deducibles	4,500,000	
	Deducción de inversiones	1,380,000	
		385,000	
	Utilidad fiscal gravable del ejercicio		\$748,500



Una vez determinada la utilidad gravable, aplicaremos lo establecido en el penúltimo párrafo del artículo 109 de la Ley del ISR, es decir, al importe de los ingresos le disminuirémos los no deducibles de la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del ISR.

Menos	Ingresos acumulables	\$7,013,500
Igual	No deducibles art. 28-XXX	24,300
Menos	Ingresos acumulados ajustados para	6,989,200
Igual	PTU	6,265,000
Por	Deducciones autorizadas	724,200
Igual	Utilidad base para la PTU	10%
	% de reparto según la comisión	\$72,420
	Monto de la PTU a repartir	

Determinado el importe de la PTU a repartir, ahora calcularemos el importe que le ha de corresponder a cada uno de los trabajadores.

Importe de la PTU a repartir por el ejercicio 2019 \$ 72,420.00

Datos de los trabajadores relativos a sus salarios devengados y a los días trabajados en 2019.

Puesto del empleado	Salarios anuales devengados	Días trabajados en el año
Cajera/facturista	\$56,500	365
Empleado de mostrador	66,300	365
Bodeguero	49,200	365
Empleado de mostrador	28,100	185
Totales	\$200,100	\$1280

Se debe contar con la información del monto total de los salarios devengados por cada uno de los trabajadores con derecho a PTU, así como el total de los días laborados por cada uno de ellos durante el ejercicio 2019, ya que el reparto se realiza en proporción a los días trabajados durante el año y a los salarios devengados en dicho periodo.

Es importante señalar que de acuerdo con el artículo 124 de la LFT, el salario a considerarse para efectos del reparto de utilidades es el salario por cuota diaria, sin incluir los demás elementos integrantes del salario que conforme al artículo 84 de la LFT se hace referencia. El siguiente paso será determinar los factores que servirán de base para repartir la PTU.

Para conocer el importe de la PTU que corresponde a los trabajadores bajo el esquema que establece la LFT en artículo 123, es necesario dividir la utilidad a repartir de \$72,420.00 entre dos.

Pasemos a calcular el factor que se determina dividiendo el 50% de la PTU entre la suma de los salarios devengados por todos los trabajadores durante el 2019:

$$\text{Factor salarios} = \frac{50\% \text{ de la PTU a repartir}}{\text{Suma de salarios devengados por todos los trabajadores durante 2019}}$$

Determinemos con los datos que tenemos:

$$\text{Factor salarios} = \frac{\$36,210.00}{\$200,100.00}$$

Resultado:

$$\text{Factor salarios} = 0.1809$$

Ahora, hagamos lo mismo, pero con los días laborados en 2019, por todos los trabajadores:

$$\text{Factor días} = \frac{50\% \text{ de la PTU a repartir}}{\text{Suma de los días laborados por todos los trabajadores durante 2019}}$$

Determinemos con los datos que se tienen:

$$\text{Factor días} = \frac{36,210.00}{1,280.00}$$

Resultado:

$$\text{Factor días} = 28.2890625$$



Ahora determinemos la cédula con los importes a percibir de acuerdo con su salario:

Puesto del empleado	Salarios anuales devengados	Factor por salarios	PTU por salarios
Cajera/facturista	\$56,500	0.18095952	\$10,224
Empleado de mostrado	66,300	0.18095952	11,998
Bodeguero	49,200	0.18095952	8,903
Empleado de mostrador	28,100	0.18095952	5,085
Totales	\$200,100		\$36,210

Determinemos una cédula en la cual sumemos la PTU por salarios y la PTU por días

Puesto del empleado	PTU por salarios	PTU por días	TOTAL
Cajera/facturista	\$10,224	\$10,326	\$20,550
Empleado de mostrador	11,998	10,326	22,323
Bodeguero	8,903	10,326	19,229
Empleado de mostrador	5,085	5,233	10,318
Totales	\$36,210	\$36,210	\$72,420

Determinado el importe de cada trabajador a recibir en el reparto de utilidades, se calcula el ISR a cargo de cada trabajador por los ingresos percibidos en mayo, es decir, si aplicamos el procedimiento de ley, acumularemos ingresos del mes y determinaremos el impuesto correspondiente. Y posteriormente, aplicaremos un procedimiento opcional que se establece en el Reglamento de la Ley del ISR.

Para efectos del cálculo del ISR, es importante señalar que la fracción XIV del artículo 93 establece que los trabajadores tendrán derecho a una exención de hasta 15 veces el salario mínimo por concepto de PTU; se debe aclarar en ese sentido que según el decreto que le da vigencia a la unidad de medida y actualización (UMA), en cuanto a los valores determinados en salario mínimo, se deberán modificar y sustituir por el valor de la unidad de medida y actualización; de tal forma que en el caso de un trabajador que recibe PTU de un patrón, éste al momento de realizar el cálculo correspondiente, aplicará un monto de hasta 15 veces la UMA, como un importe exento en el ISR.

Cabe hacer mención de un problema que en la práctica se puede presentar, y es en el caso de un trabajador que en el año hubiera laborado con más de un patrón, y por consiguiente, cuál de los patrones debe aplicar la exención; podríamos esperar a que se presente el trabajador y cuestionarle si su otro patrón le aplicó la exención o no; aquí estaríamos ante la honestidad o no de lo expresado por el trabajador y si éste lo ignora o lo desconoce; a decir verdad, la ley no establece un procedimiento para cerciorarse por parte del patrón que pague la PTU, ya quedará en el trabajador al momento de presentar su declaración anual de sólo aplicar una sola vez la exención establecida en la fracción XIV del artículo 93, si presenta declaración anual.

La fracción citada señala lo siguiente:

XIV. *Las gratificaciones que reciban los trabajadores de sus patrones, durante un año de calendario, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días, cuando dichas gratificaciones se otorguen en forma general; así como las primas vacacionales que otorguen los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores en forma general y **la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, hasta por el equivalente a 15 días de salario mínimo general del área geográfica del trabajador, por cada uno de los conceptos señalados.** Tratándose de primas dominicales hasta por el equivalente de un salario mínimo general del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.*

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 96 de la Ley del ISR, en la primera oración del primer párrafo, se señala que los patrones están obligados a retener y enterar mensualmente el ISR, que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

Para ello, se deberá acumular el total de ingresos percibidos en el mes de que se trate y al resultado se aplicará la tarifa contenida en el artículo 96. Además:

1. Para determinar el ISR se suman los ingresos por salarios mensuales y la PTU percibida.

2. Determinado el ISR de ambos conceptos, se resta el ISR que corresponda al salario mensual ordinario, ajustado con el subsidio al empleo de acuerdo con la tabla de este estímulo.

3. Por diferencia se obtiene el ISR de la PTU pagada a cada trabajador.

4. En el caso del empleado de mostrador que sólo laboró en 2019, no habrá salario a sumar en virtud de que ya no estará laborando en 2020 en la empresa.

		Cajera facturista	Empleado de mostrador	Bodeguero	Empleado de mostrador
	PTU percibida en 2019	\$20,550.00	\$22,323.00	\$19,229.00	\$10,318.00
Menos	Monto de exención en PTU				
	UMA 86.88 x 15	1,303.20	1,303.20	1,303.20	1,303.20
Igual	PTU gravada	19,246.80	21,019.80	17,925.80	9,014.80
	Salario mensual ordinario	6,000.00	8,000.00	5,500.00	0.00
Más	PTU percibida en 2019	19,246.80	21,019.80	17,925.80	9,014.80
Igual	Suma de percepciones	25,246.80	29,019.80	23,425.80	9,014.80
	Aplicación de la tarifa del artículo 96				
Menos	Límite inferior	24,222.32	24,222.32	12,009.95	8,692.21
Igual	Excedente del límite Inf.	1,024.48	4,797.48	11,415.85	322.59
Por	% aplicarse al exc. L.I.	23.52%	23.52%	21.36%	16.00%
Igual	Impuesto marginal	240.96	1,128.37	2,438.43	51.61
Más	Cuota fija	3,880.44	3,880.44	1,271.87	692.96
Igual	Total ISR conjunto a retener	4,121.40	5,008.81	3,710.30	744.57
Menos	ISR del salario normal ordinario	112.27	624.50	57.87	-
Igual	ISR correspondiente a la PTU	\$4,009.13	\$4,384.31	\$3,652.43	\$744.57

A continuación se aplicará el procedimiento opcional establecido en el artículo 174 del reglamento, el cual se transcribe a continuación:

Artículo 174. Tratándose de las remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacacionales a que se refiere el artículo 96 de la Ley, la persona que haga dichos pagos podrá optar por retener el Impuesto que corresponda conforme a lo siguiente:

I. La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4;

II. A la cantidad que se obtenga conforme a la fracción anterior, se le adicionará el ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado que perciba el trabajador en forma regular en el mes de que se trate y al resultado se le aplicará el procedimiento establecido en el artículo 96 de la Ley;

III. El Impuesto que se obtenga conforme a la fracción anterior se disminuirá con el Impuesto que correspondería al ingreso ordinario por la prestación de un servicio personal subordinado a que se refiere dicha fracción, calculando este último sin considerar las demás remuneraciones mencionadas en este artículo;

IV. El Impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones a que se refiere este artículo, sin deducción alguna, la tasa a que se refiere la fracción siguiente, y

V. La tasa a que se refiere la fracción anterior, se calculará dividiendo el Impuesto que se determine en términos de la fracción III de este artículo entre la cantidad que resulte conforme a la fracción I de dicho artículo. El cociente se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento.

Se procede a realizar la opción:

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 96 de la Ley del ISR, en la primera oración del primer párrafo, se señala que los patrones están obligados a retener y enterar mensualmente el ISR, que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

Para ello, se deberá acumular el total de ingresos percibidos en el mes de que se trate y al resultado se aplicará la tarifa contenida en el artículo 96. Además:

1. Para determinar el ISR se suman los ingresos por salarios mensuales y la PTU percibida.

Fracción I

		Cajera Facturista	Empleado de mostrador	Bodeguero	Empleado de mostrador
	PTU percibida en 2019				
Menos	Monto de exención en PTU UMA 86.88 x 15	\$20,550.00	\$22,323.00	\$19,229.00	\$10,318.00
Igual	PTU gravada	1,303.20	1,303.20	1,303.20	1,303.20
		19,246.80	21,019.80	17,925.80	9,014.80
	Fracción I				
Entre	365	19,246.80	21,019.80	17,925.80	9,014.80
Por	30.4	52.73	57.59	49.11	24.70
	Resultado conforme a la fracción I	1603.02	1750.69	1493.00	750.82
		\$1603.02	\$1,750.69	\$1,493.00	\$750.82

Fracción II

		Cajera facturista	Empleado de mostrador	Bodeguero	Empleado de mostrador
	Fracción II				
Mas	Resultado conforme a la fracción I	\$1,603.02	\$1,750.69	\$1,493.00	\$750.82
Igual	Salario Normal Ordinario	6,000.00	8,000.00	5,500.00	0.00
Por	Suma de ambos concepto	7,603.02	9,750.69	6,993.00	750.82
	Aplicación Tarifa art. 96 y SPE	581.31	872.40	261.40	22.13
	Resultado según la fracción II	\$581.31	\$872.4	\$261.4	\$22.13

Fracción III

		Cajera Facturista	Empleado de mostrador	Bodeguero	Empleado de mostrador
	Fracción III				
Menos	Resultado conforme a la fracción II	581.31	872.4	261.4	22.13
Igual	ISR del salario mensual ordinario	112.27	624.5	57.87	0.00
	Resultado según la fracción III	469.04	247.9	203.53	22.13



Fracción IV

		Cajera Facturista	Empleado de mostrador	Bodeguero	Empleado de mostrador
	Fracción IV				
Por	PTU gravada Resultado conforme a la Fracción V	\$19,246.80 29.26%	\$21,019.80 14.16%	\$17,925.80 13.63%	\$9,014.80 2.95%
Igual	ISR a retener a la PTU pagada	\$5,631.61	\$2,976.40	\$2,443.29	\$265.94

Fracción V

		Cajera Facturista	Empleado de mostrador	Bodeguero	Empleado de mostrador
	Fracción V				
Entre	Resultado según la fracción III				
Igual	Resultado según la fracción I	\$469.04	\$247.90	\$203.53	\$22.13
Por	Cociente	1,603.02	1,750.69	1,493.00	750.82
Igual	100	0.2926	0.1416	0.1363	0.0295
	Resultado conforme a la fracción V	100	100	100	100
		29.26%	14.16%	13.63%	2.95%

Desarrollado el procedimiento que establece el artículo 174 del Reglamento de la Ley del ISR, presentamos un cuadro comparativo entre el ISR determinado conforme al procedimiento de acumulación establecido en el artículo 96 de la ley y el resultado según el artículo 174 del Reglamento de la Ley del ISR:

Fracción V

	Cajera facturista	Empleado de mostrador	Bodeguero	Empleado de mostrador
Comparativo				
ISR a retener según LISR	4,009.13	4,384.31	3,652.43	744.57
ISR a retener según RLISR	5,631.61	2,976.40	2,443.29	265.94

En conclusión, podemos señalar en lo general, que el procedimiento opcional del reglamento arroja una retención menor en el pago de la PTU, con excepción del caso de la cajera/ facturista, la cual al contar con un subsidio para el empleo alto en su salario mensual y al sumarse con su ingreso por PTU éste en forma acumulada desaparece y por consiguiente, al no tener derecho por la acumulación de los ingresos, el subsidio entregado al trabajador, ahora se devuelve en la retención mayor por PTU.

No es una regla general de que siempre el procedimiento opcional sea el que mayor beneficio otorgue a los trabajadores al efectuársele una retención de ISR menor; depende cada caso por las propias circunstancias del ingreso.

Por último, si una persona física obtiene ingresos por arrendamiento y en general por otorgar el uso o goce temporal de bienes, y para realizar dicha actividad tiene trabajadores bajo su dirección, que podría ser el velador, el conserje o el empleado de aseo y limpieza de las áreas comunes en un edificio o inclusive el jardinero, en su caso, conforme a la fracción III del artículo 127 de la LFT. El capítulo III del título IV de la Ley del ISR no establece un procedimiento para determinar la PTU en estos casos; sin embargo, recordemos que la LFT señala que se tomará en cuenta para la determinación de la base del reparto de utilidades, la utilidad fiscal, en este caso, el ingreso gravable, sin que los importes a entregar sean mayor a un mes de salario:

Menos	Ingresos por arrendamiento
	Deducciones autorizadas
	* Con comprobantes, o
	* Deducción de 35% sobre ingresos
	en ambos casos se considera el
	impuesto predial del inmueble
Por	Base de reparto de la PTU
Igual	Porcentaje según la comisión
	PTU a repartir

Espero que el desarrollo de los casos prácticos y la explicación que he hecho al respecto, sean útiles para la correcta determinación de las utilidades y el ISR que generan.

Se debe recordar que de acuerdo con la fracción I del artículo 26 del Código Fiscal de Federación, los patrones son responsables solidarios por los impuestos causados y no retenido a terceros.

Con la finalidad de que se cumpla con esta obligación constitucional y evitar enfrentarse ya sea con el inspector del trabajo o inclusive ante una denuncia anónima por parte de un trabajador ante el Servicio de Administración Tributaria, esta autoridad emita una orden de auditoría para revisar la determinación

correcta de la base de la PTU, hay que estar atentos a lo que dispone el artículo 9 de la Ley del ISR.

Conocedores de la problemática que hoy viven las empresas ante esta emergencia sanitaria, sería prudente que el Gobierno Federal estableciera una prórroga en el pago del reparto de utilidades; sin embargo, sabemos que no habrá dicha prórroga, bajo los antecedentes de cuando los empresarios solicitaron una prórroga para el pago del ISR anual por el ejercicio fiscal del año 2019, y en voz del Presidente de la República, se dijo que los impuestos se deberían pagar en las fechas si los mismos eran como producto de las operaciones durante 2019; así que seguramente en ese tenor sería la respuesta de los responsables del gobierno de la República.

Por lo pronto, me despido recordándoles que aún estamos en el periodo de emergencia sanitaria, así que debemos cuidarnos y cuidar a los trabajadores de las empresas. Nos leemos dentro de quince días.

C.P.C. JAVIER ARENAS WAGNER, M.I.
Socio Director
ARENAS WAGNER CONSULTORES ASOCIADOS,
S.C.
jarenasw@hotmail.com



La ineficacia del sistema de administración de justicia

*Mtro. Ángel Loera Herrera

Una realidad insoslayable para los actores del sistema de impartición de justicia que evidentemente alcanza a los afectados por actos administrativos cargados de vicios, inconsistencias e ilegalidades, es que tanto los procedimientos administrativos como los procesos jurisdiccionales deficientes a la hora de contrastar los efectos esperados con los que tenemos en la realidad.

En primer lugar, hay una pluralidad de recursos administrativos regulados en el en el derecho mexicano de entre los cuales se encuentra el recurso de revisión, inconformidad y de revocación cuando de asuntos en materia fiscal se trata y en el cual contrataremos un pequeño análisis crítico.

Así pues, el recurso de revocación “en teoría”, es un medio de defensa optativo que se rige por el principio de autotutela de la administración, en el que los contribuyentes podrán impugnar actos y/o resoluciones dictadas por la autoridad en perjuicio de aquéllos. Se dice lo anterior, ya que es de todos conocido que, al amparo de un criterio de lealtad, o incluso ante el temor de ser cuestionados y en su momento sancionados por responsabilidad administrativa, los servidores públicos que materializan los actos de la autoridad confirman indiscriminadamente en sus términos los actos o resoluciones impugnados, sin mayor razonamiento que el replicado de la autoridad exactora, situación que se agrava aún más si pensamos en las determinaciones ejecutivas de nuestro actual presidente al sustituir la experiencia por la honradez.

Como observamos, de a poco se ha venido diluyendo el carácter racional de las personas que actúan bajo su investidura de autoridades, haciendo mal uso de las facultades presuncionales que utilizan cual si fuera un comodín en un juego de mesa, pues les permite consumir esa pereza que les implica el verdadero estudio y el análisis de los asuntos que suelen ser cada vez más complejos en la materia fiscal. El desprenderse de esa capacidad humana para limitarse a replicar una serie de subjetividades, no sólo afecta al propio particular, sino a la autoridad misma en el sentido de que se invierte capital humano en atender las necesidades ilegales, ello sin contar por ejemplo con los intereses que deben asumir cuando se empeñan en negar a diestra y siniestra devoluciones que debieron ser procedentes desde su solicitud.

En fin, aún en contra de muchos prestigiosos juristas, desde mi punto de vista, el recurso de revocación ha caído en un estado de obsolescencia, pues en la mayoría de los casos no cumple con la función para el que fue creado.

Así, insisto, a mi criterio, el juicio de nulidad regulado por la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo es el medio actual más conveniente si lo que se buscamos es un verdadero control jurídico de los actos administrativos que como sabemos, cuenta con diversas modalidades, a saber:

- Juicio en la vía tradicional.
- Juicio en la vía sumaria.
- Juicio en línea.
- Juicio de resolución exclusiva de fondo.

Si bien son diversas las particularidades que ofrecen dichas vías, lo cierto es que, en todos los casos, coinciden con los requisitos que se deben cumplir y los documentos que debe acompañar la demanda.

Como observamos, algunas de las opciones que se pueden agotar ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa buscan el desenvolvimiento expedito de la impartición de justicia, al grado de que el mencionado órgano jurisdiccional, se ha involucrado activamente en el "gobierno digital", pues desde el envío de avisos hasta el juicio en línea ha propiciado de alguna manera la mejora en los servicios de impartición de justicia.

Ahora bien, dos de las inquietudes que han surgido a través de mis experiencias como litigante y que me interesa compartir con ustedes a través de estas líneas, son las relacionadas con las pruebas documentales y los gastos y costas en los juicios fiscales mismos que en algún punto convergen en cuanto al encarecimiento de los juicios para aquel que, incluso, fue víctima de las resoluciones simuladas como resultado de la ausencia de razonamientos reales por parte de las autoridades a que hicimos referencia en párrafos anteriores. Por lo que se refiere a la presentación de pruebas, las fracciones I y IX del artículo 15 de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo señalan lo siguiente:

"Artículo 15. El demandante deberá adjuntar a su demanda:

I. Una copia de la misma y de los documentos anexos para cada una de las partes.

[...]

IX. Las pruebas documentales que ofrezca.

[...]

De las fracciones arriba transcritas se desprende como obligación el tener que adjuntar las pruebas documentales, so pena de que se tengan por no ofrecidas. Esto evidentemente supone que la importancia de la prueba en un juicio es medular, pues de ahí se llega a la confirmación de los hechos referidos por la actora y es de donde se sostiene el juzgador para llegar a sus conclusiones.

En la práctica, el caudal probatorio que ha sido previamente descalificado por la autoridad administrativa en no pocas ocasiones ha sido resultado de los excesos o caprichos de la autoridad, situación que al al terreno jurisdiccional implica un gasto de origen innecesario si se hubiese tratado con diligencia, objetividad y honestidad el procedimiento, ya sea fiscalizador o de reconocimiento de un derecho subjetivo.

Una consideración que podría ser evaluada para efectos de aprovechar los recursos digitales, sería el de permitir a través de una reforma, que la exhibición de pruebas en el juicio de nulidad, se limite únicamente al acompañamiento de las originales, sin la obligación de correr copia a la autoridad demandada quien ya cuenta con aquéllas desde el procedimiento fiscalizador y en su caso mediante el recurso de revocación.

Mientras permanezca la obligación de acompañar traslado de toda la documentación exhibida como prueba dentro del juicio, dicho gasto será a título perdido cuando se obtenga una nulidad lisa y llana.

Suspensión de la ejecución.

La regulación de la suspensión de ejecución contenida en la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, que en principio podría parecer en favor del particular, termina por no ser así, si tomamos en cuenta que su otorgamiento se encuentra supeditado a la calificación de la garantía por parte de la autoridad exactora.

Se afirma lo anterior, pues en caso de ser otorgada la suspensión provisional, y la autoridad da respuesta desfavorable a la calificación de la garantía, dicha suspensión deja de surtir sus efectos hasta en tanto la garantía no es aceptada por la exactora, lo cual deja en estado de indefensión al particular en un momento crítico en el que se está al arbitrio de la autoridad.

Ello, neutraliza la intención proteccionista del legislador, pues aún cuando la autoridad sabedora de que existe un juicio en su contra, podría estar en condiciones de ejecutar el acto, situación que se agrava aún más, si consideramos que "como dicta la experiencia", lo común es que la autoridad arguya que los bienes resultan insuficientes para garantizar el interés fiscal sin mayor fundamentación ni motivación.

Por las consideraciones anteriores, lo conducente sería reforzar el mecanismo de indemnizaciones a que tendría derecho a reclamar el contribuyente que verdaderamente ve afectados sus intereses, pues de lo contrario las autoridades seguirán actuando al amparo de una suerte de protección que les dan las facultades y la presunción de legalidad de sus actos.



En tal virtud, considero válida la reforma al artículo 6º. de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo, que establece lo siguiente:

ARTÍCULO 6o. *En los juicios que se tramiten ante el Tribunal no habrá lugar a condenación en costas. Cada parte será responsable de sus propios gastos y los que originen las diligencias que promuevan. Únicamente habrá lugar a condena en costas a favor de la autoridad demandada, cuando se controviertan resoluciones con propósitos notoriamente dilatorios.*

[...]

La autoridad demandada deberá indemnizar al particular afectado por el importe de los daños y perjuicios causados, cuando la unidad administrativa de dicho órgano cometa falta grave al dictar la resolución impugnada y no se allane al contestar la demanda en el concepto de impugnación de que se trata. Habrá falta grave cuando:

I. Se anule por ausencia de fundamentación o de motivación, en cuanto al fondo o a la competencia.

II. Sea contraria a una jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de legalidad. Si la jurisprudencia se publica con posterioridad a la contestación no hay falta grave.

III. Se anule con fundamento en el artículo 51, fracción V de esta Ley. La condenación en costas o la indemnización establecidas en los párrafos segundo y tercero de este artículo se reclamará a través del incidente respectivo, el que se tramitará conforme lo previsto por el cuarto párrafo del artículo 39 de esta Ley.

Como observamos, la solicitud de indemnización se encuentra acotada a tres supuestos, pero ¿qué sucede cuando, aun habiéndosele demostrado la materialidad de los actos desde el procedimiento fiscalizador, durante el recurso de revocación y dentro del procedimiento de acuerdo conclusivo (en su caso) ante la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente (Prodecon), las autoridades siguen emitiendo resoluciones infundadas conforme a cualquiera de las causales previstas en el artículo 51 de la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo?

Por supuesto, no escapa a nuestro análisis el hecho notorio de que se ha venido realizando un uso indiscriminado de facultades presuncionales de las autoridades hacendarias, por lo que emitir resoluciones ilegales en el caso de las exactoras y confirmarlas en el supuesto de las resolutoras, debería ser sancionado por el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, lo cual tendría el efecto (como en la materia penal al tipificar los delitos) de inhibir las conductas irregulares por parte de los servidores públicos.

***Mtro. Ángel Loera Herrera**
Socio director de la firma Corporativo
Legal Patrimonial, S.C.



Trámite de pago en parcialidades simplificado del IMSS y medidas de protección Infonavit por Covid-19

L.C.P. Martín Ernesto Quintero García

Según hemos comentado en artículos anteriores sobre la "ayuda" que están realizando las dependencias de seguridad social para apoyar a los patrones en el cumplimiento de sus obligaciones, cabe precisar cómo se llevan a cabo las solicitudes para el pago en parcialidades para el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Infonavit.

Trámite simplificado de pago en parcialidades IMSS.

Como saben el pasado 13 de abril el IMSS hizo referencia al trámite en línea de pago en parcialidades a patrones que tengan problemas para cubrir las cuotas obrero-patronales y solicitar el convenio mediante solicitud previa vía correo electrónico, conforme al boletín 191 del 13 de abril de 2020 que publicó el IMSS en su página de Internet, en los siguientes términos:

H. Consejo Técnico del IMSS difunde instrumentos legales y administrativos para facilitar pago de cuotas obrero-patronales No. 191. **“El H. Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social acordó difundir los instrumentos legales y administrativos con que el IMSS cuenta para facilitar el correcto pago de las cuotas obrero-patronales, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:**

Primero: Convenio de pago en parcialidades de cuotas IMSS previsto en los artículos 40-C y 40-D de la Ley del Seguro Social. En este aspecto se establecen mecanismos de orientación para facilitar la suscripción de dichos convenios, en el entendido de que el importe inicial a cubrir será del 20 por ciento de la cuota patronal y del 100 por ciento de la obrera, el resto podrá diferirse hasta un máximo de 48 meses. El monto convenido en pago a parcialidades no sufre ninguna modificación y al ser un pago recibido fuera de los plazos legales, genera actualización y recargos. El beneficio de suscribir este convenio es que la tasa de interés por plazo mensual oscila entre 1.26 por ciento y 1.82 por ciento, en función del plazo elegido (12, 24 y más de 24 meses) desde el momento de su formalización.

Segundo: Para la suscripción del citado convenio no se requerirá ningún tipo de garantías, esto en virtud de la autorización otorgada a través del Acuerdo del Consejo Técnico número ACDO. AS2.

HCT.300419/150.P.DIR, del 30 de abril de 2019. **Tercero:** De cubrir oportunamente los compromisos convenidos las multas pueden ser disminuidas de acuerdo a lo previsto en el Acuerdo del H. Consejo Técnico 187/2003, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de julio de 2003.

Cuarto: El artículo 31 de la Ley del Seguro Social prevé el descuento de hasta 7 días por ausentismos en los casos de ausencia del trabajador en donde subsista la relación laboral. Durante estos días se pagará la cuota que corresponde al Seguro de Enfermedades y Maternidad. **Quinto:** En concordancia con la declaratoria de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor decretada por la autoridad sanitaria debido a la epidemia por enfermedad generada por el virus SARS-COV2 (COVID-19), se definieron como días inhábiles para la práctica de actuaciones, diligencias, audiencias, notificaciones o requerimientos, el periodo comprendido entre el 31 de marzo de 2020 y la fecha en que el Consejo Técnico determine que han cesado las causas que le dieron origen.

Además, de ser aceptada la solicitud el importe a cubrir inicialmente será de 20% de la cuota patronal y de 100% de la obrera, el resto podrá diferirse hasta un máximo de 48 meses y se podrá elegir entre las siguientes opciones:

1. Hasta 12 meses, 1.26%.
2. De 12 a 24 meses, 1.53%.
3. De 24 a 48 meses, 1.82%.

Convenio de pago en parcialidades del IMSS por Covid-19

Este convenio no es nuevo, ya que se considera en la Ley del Seguro Social vigente en los artículos 40-C y 40-D; el único beneficio del convenio es que para la autorización del pago en parcialidades se dará sin las garantías fiscales del acuerdo del consejo técnico ACDO. AS2. HCT.300419/150.P.DIR, del 30 de abril de 2019.

Solicitar el acuerdo con el IMSS por correo electrónico

El trámite se hará a través del correo electrónico convenio.orienta@imss.gob.mx y al número telefónico 800-6232-323.

Por medio de dicho número y correo, el instituto ofrecerá a todo patrón interesado asesoría para celebrar, de modo simplificado, el convenio de pago a plazos sin necesidad de garantizar el interés fiscal.

Para formalizar el convenio no es necesario que, por el momento, el patrón acuda a una subdelegación del IMSS; sólo deberá enviar al correo electrónico señalado lo siguiente:



1. Tarjeta de identificación patronal.
2. Identificación oficial vigente del patrón, sujeto obligado o representante legal (INE, pasaporte, cédula profesional).
3. Acta constitutiva de la persona moral (únicamente las hojas donde se señala la razón social para la cual fue creada, así como la que contenga el folio del Registro Público de la Propiedad y del Comercio).
4. Poder notarial del representante legal (únicamente la hoja donde se señala la facultad conferida por la persona moral, debiendo ser específica para la realización de trámites ante entidades públicas o actos de administración).
5. Escrito libre en el que se solicite la autorización del pago a plazos y los plazos para hacerlo.

Verificada la información, el patrón interesado recibirá por correo electrónico el proyecto de convenio y la ficha de depósito con la línea de captura correspondiente, la cual podrá pagar por medio de SPEI al banco HSBC.

De optar por el convenio, el patrón sólo deberá pagar hasta que reciba la ficha de depósito en su correo electrónico.

En términos del artículo 304-C de la Ley del Seguro Social, la suscripción del convenio evitará multas, al entenderse que el patrón concernido cumple espontáneamente con sus obligaciones en materia de seguridad social en el marco de la declaratoria de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, según el Acuerdo del Consejo de Salubridad General publicado el 30 de marzo del año en curso en el Diario Oficial de la Federación.

Fuente: página Web IMSS.

Medidas de apoyo del Infonavit

El Infonavit también tomó cartas en el asunto para apoyar a los patrones a cumplir; en la sesión extraordinaria número 830, celebrada el 25 de marzo 2020, el Consejo de Administración del Infonavit aprobó la implementación de un “Paquete amplio de medidas de protección a los derechohabientes, patrones y sector económico, para contrarrestar los efectos de la crisis sanitaria generada por COVID-19”.

En la página del Infonavit www.infonavit.org.mx, se indica qué hacer para solicitar las medidas de protección.

El fundamento de dichas medidas es el siguiente:

Artículo 40 del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en relación con las fracciones IX y XX, del artículo 16 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y en ejecución de los acuerdos adoptados en la sesión 830 del Consejo de Administración de este Instituto.

¿Cómo puedo acceder a las medidas de protección?

Las medidas de protección pueden ser solicitadas únicamente a través del Portal Empresarial, si aún no tienes una cuenta regístrate [aquí](#)

Paso 1: Ingresa al Portal Empresarial.

Para ingresar al Portal Empresarial sigue los siguientes pasos:

1. Ingresa al Portal Institucional del Infonavit, sección Patrones.

www.infonavit.org.mx

Imagen 1. Portal del Infonavit sección Patrones



2. Da clic en el botón "Portal Empresarial".



También puedes ingresar directamente a la página principal del Portal Empresarial con la siguiente liga:

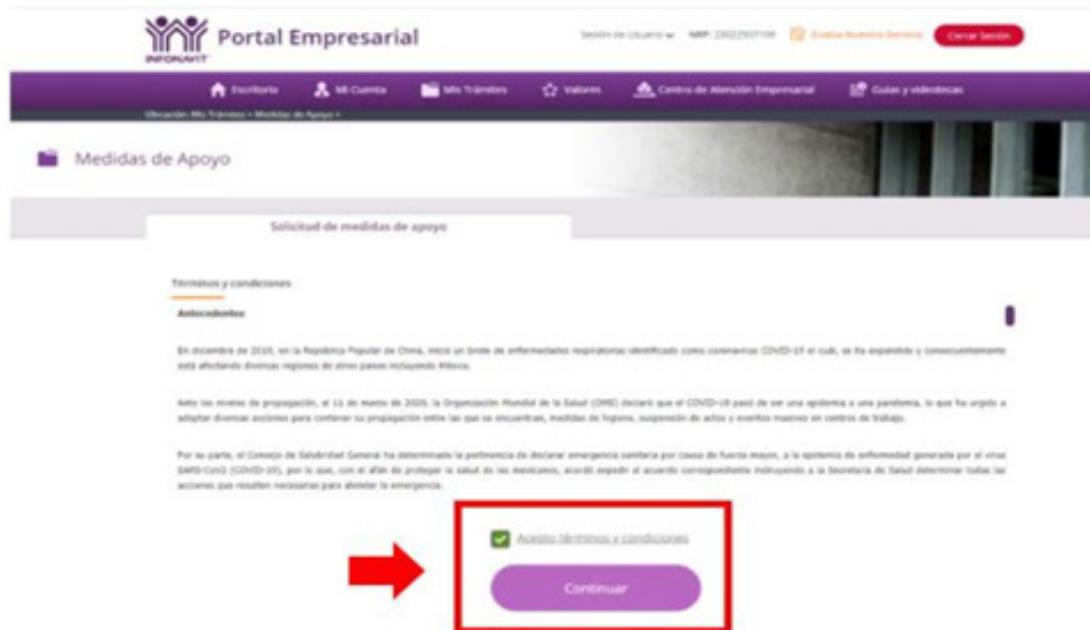
empresarios.infonavit.org.mx

Paso 2: Solicita las medidas de protección.

1. Selecciona la pestaña "Mis trámites" y da clic en la opción "Medidas de Apoyo"



- En pantalla se mostrarán los Términos y Condiciones, realiza la lectura de los mismos y si estás de acuerdo con ellos, habilita la casilla "Acepto términos y condiciones" y da clic en "Continuar".



Portal Empresarial

Sesión de Usuario: NRP: 23022507104 Exhíbe Nuestro Servicio Cerrar Sesión

Inicio Mi Cuenta Mis Trámites Valores Centro de Atención Empresarial Guías y vídeos

Ubicación: Mis Trámites > Medidas de Apoyo

Medidas de Apoyo

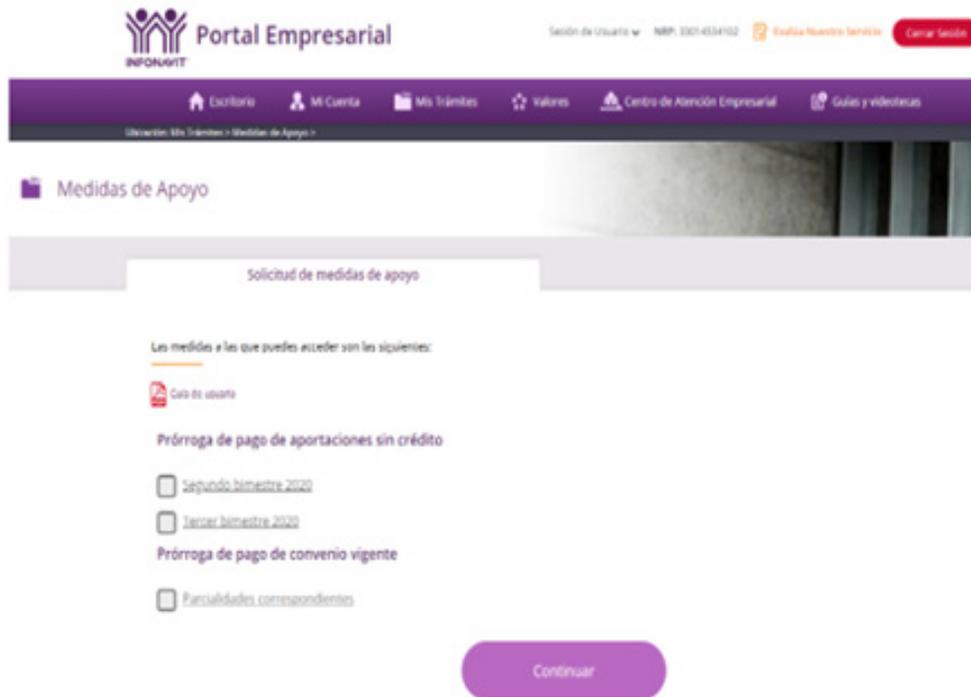
Solicitud de medidas de apoyo

Términos y condiciones

Acepto términos y condiciones

Continuar

- El sistema te mostrará una pantalla en la que observarás las medidas de protección que te otorga el Instituto.



Portal Empresarial

Sesión de Usuario: NRP: 03014534102 Exhíbe Nuestro Servicio Cerrar Sesión

Inicio Mi Cuenta Mis Trámites Valores Centro de Atención Empresarial Guías y vídeos

Ubicación: Mis Trámites > Medidas de Apoyo

Medidas de Apoyo

Solicitud de medidas de apoyo

Las medidas a las que puedes acceder son las siguientes:

Caso de usura

Prórroga de pago de aportaciones sin crédito

Segundo bimestre 2020

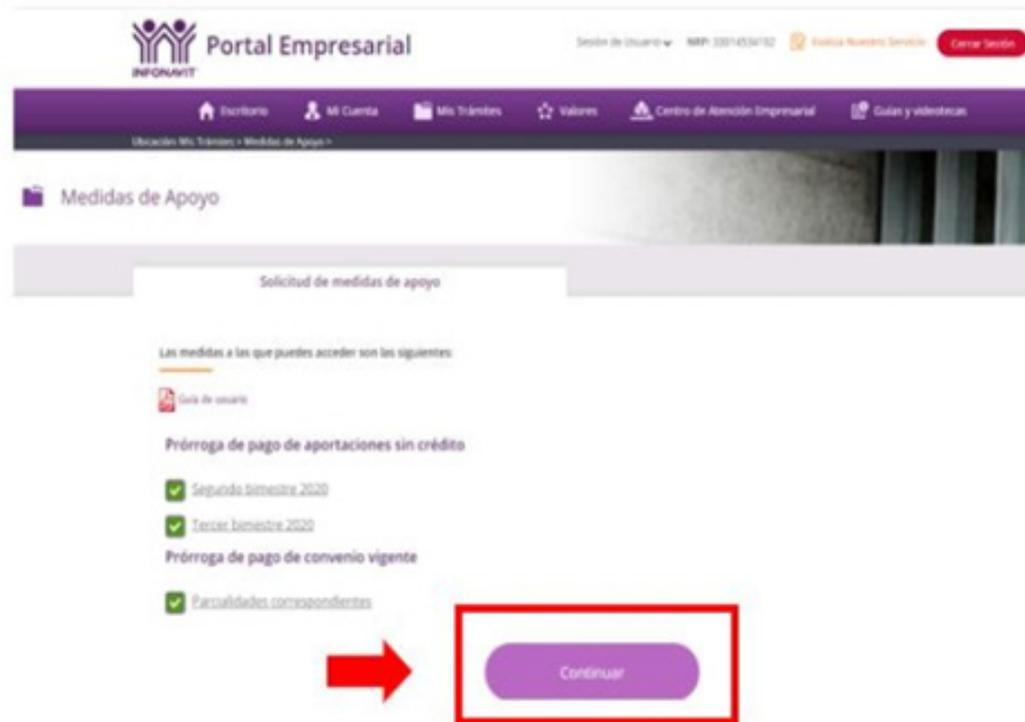
Tercer bimestre 2020

Prórroga de pago de convenio vigente

Parcialidades correspondientes

Continuar

4. Cuando hayas seleccionado tus medidas de protección, da clic en el botón **"Continuar"**



Portal Empresarial

Sesión de Usuario: NRP-10014534752 [Evalúa Nuestro Servicio](#) [Cerrar Sesión](#)

Inicio Escritorio Mi Cuenta Mis Trámites Valores Centro de Atención Empresarial Guías y videotecas

Ubicación: Mis Trámites > Medidas de Apoyo >

Medidas de Apoyo

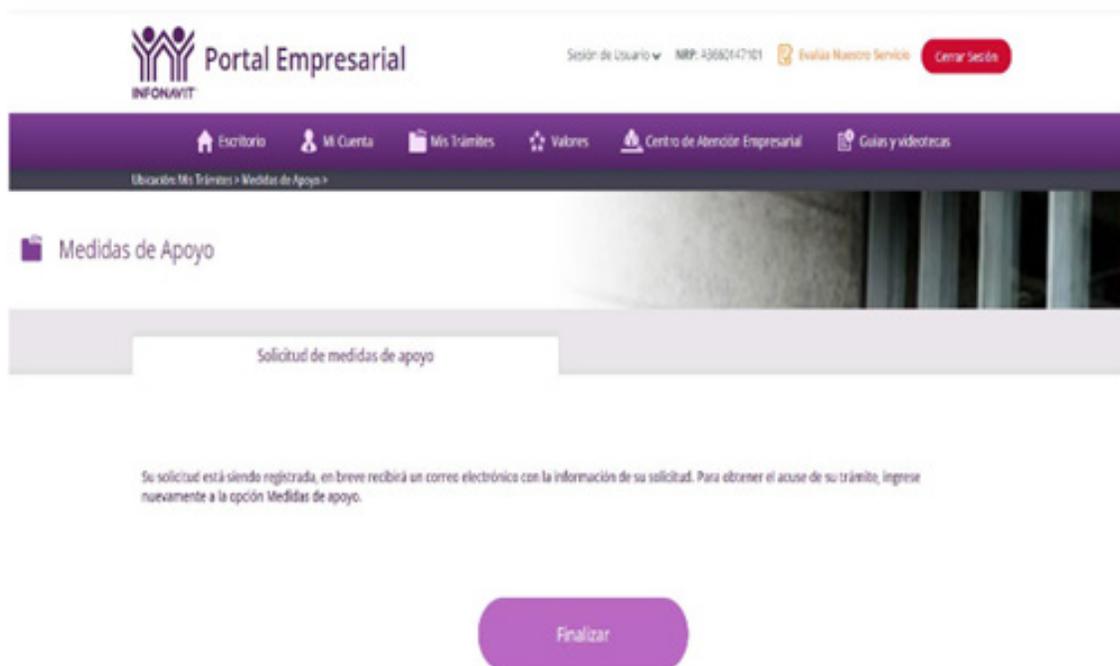
Solicitud de medidas de apoyo

Las medidas a las que puedes acceder son las siguientes:

- Guía de usuario
- Prórroga de pago de aportaciones sin crédito**
 - Segundo semestre 2020
 - Tercer semestre 2020
- Prórroga de pago de convenio vigente**
 - Excesividades correspondientes

[Continuar](#)

6. El sistema te mostrará una pantalla indicándote que tu solicitud está siendo registrada. Para descargar el Acuse, da clic en el botón Finalizar e ingresa nuevamente.



Portal Empresarial

Sesión de Usuario: NRP-43680147101 [Evalúa Nuestro Servicio](#) [Cerrar Sesión](#)

Inicio Escritorio Mi Cuenta Mis Trámites Valores Centro de Atención Empresarial Guías y videotecas

Ubicación: Mis Trámites > Medidas de Apoyo >

Medidas de Apoyo

Solicitud de medidas de apoyo

Su solicitud está siendo registrada, en breve recibirá un correo electrónico con la información de su solicitud. Para obtener el acuse de su trámite, ingrese nuevamente a la opción Medidas de apoyo.

[Finalizar](#)

7. En el servicio estarán disponibles tu Acuse y el Archivo de Configuración que deberás cargar en SUA para realizar el cálculo de las aportaciones de tus trabajadores sin crédito.
8. Si lo deseas, puedes descargar tu Acuse



Acuse de Recibo de Solicitud de medidas de apoyo
Fecha de registro: 25 abril 2020

Datos de identificación del solicitante

Folio: 0501248409
RFC: [REDACTED]
NRP: [REDACTED]
Nombre, Denominación o Razón Social: [REDACTED]

En la fecha y con los datos de identificación indicados al rubro, ha quedado registrada en nuestros sistemas su Solicitud de medidas de apoyo

Prórroga para el pago de aportaciones sin crédito del:
Segundo bimestre
Tercer bimestre

Prórroga para el pago de convenio vigente de:
Parcialidades correspondientes

Conforme a los siguientes términos y condiciones:

Según se observa, el proceso para adherirse al programa es muy fácil y sin complicaciones, por lo que si usted es un patrón que atraviesa por una situación complicada para cumplir sus obligaciones el IMSS y el Infonavit ofrecen estas alternativas.

La situación de muchos patrones es complicada y tal vez algunos no la pueden superar; si es posible acogerse a las ayudas que proporcionan dichos Institutos la mejor opción será considerarlas para poder reactivar las finanzas de las empresas.

L.P.C. Martin Ernesto Quintero Garcia.
Especialista en Seguridad Social
RMA Consultores Profesionales S.C.
mquintero@rma.com.mx



Protección de finanzas de los negocios

Suspensión de plazo y diferimiento de pagos que emiten las dependencias federales ante el Covid-19

POR: L.C. y M.A.N. SERGIO JIMÉNEZ DOMÍNGUEZ

En diciembre de 2019, en la República Popular de China, inició un brote de neumonía denominado con la enfermedad por coronavirus Covid-19, que se ha expandido y consecuentemente está afectando diversas regiones de otros países, entre los que se encuentra México. La enfermedad infecciosa pone en riesgo la salud de la población en general, en razón de su fácil propagación. Ante los niveles alarmantes tanto en la transmisión y gravedad, como de inacción,

el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró que el Covid-19 pasó de ser una epidemia a una pandemia. A fin de procurar la seguridad en la salud de sus habitantes y eventualmente de sus visitantes, algunos países, entre ellos México, han adoptado diversas acciones para contener el virus, entre otras, medidas de higiene, suspensión de actos y eventos masivos en centros de trabajo.

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO FEDERAL

En razón de la fuerza mayor de la situación sanitaria del país por el Covid-19 y en consistencia con las recomendaciones del gobierno federal en materia de sana distancia y con la finalidad de prevenir una mayor propagación del virus en lugares concurridos, el Pleno General de la Sala Superior se encuentra obligado a adoptar las medidas que resulten necesarias para proteger la salud de todas las personas, ante el grave riesgo que implica la referida enfermedad.

En un inicio se determinó la suspensión de actividades jurisdiccionales del 18 de marzo al 19 de abril de 2020. Posteriormente se determinó una prórroga del 6 al 29 de mayo de 2020.

Se dispuso el establecimiento de guardias temporales en algunas salas regionales para atender y resolver solicitudes urgentes.

El pleno general podrá construir un esquema de trabajo jurisdiccional mixto, en el que se privilegie la actividad que se pueda desarrollar en casa por los funcionarios jurisdiccionales. La Junta de Gobierno y Administración considerará, entre otras, las siguientes directrices:

1. No podrán entrar a una ponencia más de dos personas por día, quienes deberán guardar la sana distancia.
2. Estar en las instalaciones de la institución el tiempo indispensable para obtener la información que se requiera.
3. Por ningún motivo se podrá sacar de las oficinas un expediente completo, parte de él o algún documento original.
4. Para tener acceso a distancia de la información de un expediente jurisdiccional a su cargo, se deberá establecer un procedimiento específico.
5. En todo momento se protegerá la confidencialidad de la información.
6. Se ocuparán los medios tecnológicos que el área correspondiente del tribunal ponga a disposición.
7. Se deberán considerar las medidas sanitarias que emitan las autoridades competentes.



SAT

Se suspende del 4 al 29 de mayo de 2020 el cómputo de los plazos y términos legales de los siguientes actos y procedimientos que deban realizarse por y ante el SAT:

1. Presentación y resolución del recurso de revocación o de inconformidad.
2. Desahogo y conclusión de los procedimientos administrativos en materia aduanera.
3. Inicio o conclusión del ejercicio de las facultades de comprobación, actos de verificación, así como el levantamiento de las actas.
4. Presentación o resolución de solicitudes de permiso, autorización, concesión, inscripción o registro, así como el inicio o resolución de los procedimientos de suspensión, cancelación o revocación.

La realización, trámite o emisión de los siguientes actos:

1. Verificaciones para constatar datos relacionados con la identidad, domicilio y demás datos que se hayan manifestado en el RFC.
2. Consultas sobre situaciones reales y concretas, así como consultas sobre metodología utilizada en la determinación de precios o montos en operaciones con partes relacionadas.
3. Revisión, modificación o revocación de resoluciones administrativas de carácter individual no favorables a un particular.
4. Visitas domiciliarias, revisiones electrónicas, emisión de resoluciones, levantamiento de actas y conclusión de visitas domiciliarias.
5. Solicitud de datos, documentos, presentación de la contabilidad o parte de ella.
6. Revisión de dictamen y requerimiento de información.
7. Extinción de facultades de las autoridades fiscales para determinar las contribuciones o aprovechamientos omitidos y sus accesorios.
8. Requerimiento de Prodecon a la autoridad revisora para que ésta manifieste si acepta o no los términos del acuerdo conclusivo.
9. Recurso de revocación y cumplimiento de resoluciones dictadas.
10. Procedimiento de discrepancia fiscal.

No se encuentran comprendidos en la suspensión de los plazos y términos los siguientes:

1. La presentación de declaraciones, avisos e informes.
2. El pago de contribuciones, productos o aprovechamientos.
3. La devolución de contribuciones.
4. Los actos relativos al procedimiento administrativo de ejecución.
5. Los actos relativos a la entrada al territorio nacional y la salida del mismo de mercancías y de los medios en que se transportan o conducen, incluyendo el cumplimiento de regulaciones y restricciones no arancelarias.
6. Los servicios de asistencia y orientación al contribuyente, incluidos la inscripción y avisos ante el RFC.

Para efectos de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, se suspende el cómputo de los plazos y términos legales de los siguientes actos y procedimientos:

1. Los relativos al cumplimiento de la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita.
2. El inicio y conclusión de la verificación en el seguimiento y cumplimiento de los programas de autorregularización.
3. Presentación y resolución de las promociones, requerimientos o actuaciones, que deban realizarse en la sustanciación de los procedimientos de reclamación conforme a la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado.
4. Inicio y resolución del procedimiento de actos de fiscalización por las entidades federativas de acuerdo con los convenios de colaboración administrativa en materia fiscal federal.
5. Presentación, trámite, atención, realización, sustanciación o formulación de las promociones, requerimientos o actuaciones, que deban realizarse en la sustanciación de los actos y procedimientos anteriores.



INFONAVIT

El 25 de marzo del año en curso, en sesión ordinaria 830, el Consejo de Administración del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores aprobó el “paquete amplio de medidas de protección a los derechohabientes, patrones y sector económico”, consistente en medidas de alivio financiero, de carácter temporal, entre las que se encuentran consideradas todas las empresas aportantes para que puedan atravesar el choque, protegiendo los empleos formales, mediante el otorgamiento de: a) facilidades administrativas y prórrogas y b) medidas de apoyo a patrones.

Las empresas de hasta 250 trabajadores podrán aplazar el pago del segundo y tercer bimestre del año hasta septiembre del 2020. Las empresas de más de 250 trabajadores, podrán aplazar su aportación del segundo bimestre hasta julio de este año.

Exclusivamente para efectos de los actos y procedimientos que realiza el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores como organismo fiscal autónomo, se considerarán como inhábiles, y en consecuencia no correrán los plazos ni se computarán términos legales, los siguientes días del 2020:

A partir del 5 de mayo y hasta la fecha que se determine por el instituto, en la que se considere que han cesado las causas que dieron origen a las presentes medidas suspensivas derivadas de la contingencia por Covid-19.

Una vez vencida la prórroga, las empresas, en caso de requerirlo, podrán solicitar el diferimiento de sus pagos hasta en 12 parcialidades sin exhibición de garantía

La solicitud de las prórrogas se tendrá que efectuar mediante el portal <https://empresarios.infonavit.org.mx>



IMSS

El Seguro Social dio a conocer en el DOF vespertino del 31 de marzo de 2020 el acuerdo ACDO.AS2.HCT.300320/115.P.DIR en donde estableció los días inhábiles para la práctica de actuaciones y diligencias en los procedimientos administrativos que se tramitan o deban realizarse ante el Instituto en todas las subdelegaciones, tales como:

- Recepción de documentos e informes
- Inicio, substanciación y resolución de procedimientos administrativos
- Notificaciones, citatorios, emplazamientos o requerimientos
- Trámites, actuaciones o diligencias
- Solicitudes de informes o documentos
- Medios de impugnación, y
- Cualquier acto administrativo que sea solicitado a los servidores públicos adscritos a los órganos normativos, de operación administrativa desconcentrada y operativos del IMSS.

De ahí que de conformidad con el numeral 28 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, en los plazos fijados en días no se contarán los inhábiles; es decir, el lapso que comprende **del 31 de marzo de 2020 hasta el día que el Seguro Social determine el cese de las causas que dieron origen al Plan Estratégico Institucional para la atención de la contingencia por COVID-19, no correrán plazos ni términos.**

Los patrones podrán elegir entre las siguientes opciones:

Plazo de diferimiento o interés mensual

Hasta 12 meses: 1.26%

De 12 a 24 meses: 1.53%

De 24 a 48 meses: 1.82%

L.C. y M.A.N. SERGIO JIMENEZ DOMINGUEZ
Fundador de Corporativo en Dirección
de Negocios y Corporativo de Asesores y
Audidores





Consideraciones legales para afrontar las afectaciones causadas por el Covid-19

(materia laboral y relaciones contractuales)

C.P.C. Manuel Jesús Cárdenas

¿Existe algún pronunciamiento de las autoridades del trabajo respecto a las medidas que deberán implementar los patrones a causa de la emergencia sanitaria?

Sí, el 20 de marzo pasado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ante la confusión generada entre patrones y trabajadores respecto a las medidas a implementar en los centros de trabajo, emitió una guía en donde señala las acciones que los patrones podrán llevar a cabo para prevenir el contagio del Covid-19, mejorar su capacidad de respuesta y reducir las afectaciones que la pandemia pueda ocasionar.

¿Qué es la declaratoria de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, y cuáles sus consecuencias?

El 31 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un acuerdo por virtud del cual se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el Covid-19. En dicho acuerdo se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor a la pandemia generada por el Covid-19.

Ello ha implicado que se tomen acciones diversas para mitigar la dispersión y transmisión

del virus, medidas que los sectores público, social y privado han implantado de manera obligatoria:

- a) la suspensión inmediata, del 30 de marzo al 30 de mayo, de todas las actividades no esenciales;
- b) resguardo domiciliario para grupos vulnerables;
- c) prácticas y medidas de prevención en aquellos lugares y recintos en los que se realicen actividades esenciales, entre otras.

De conformidad con la Ley General de Salud, tal caracterización como emergencia sanitaria de la enfermedad relacionada con el virus Covid-19 faculta a la Secretaría de Salud para dictar las medidas indispensables para prevenir y combatir los daños a la salud, y también faculta al Ejecutivo Federal para declarar, mediante decreto, la región o regiones amenazadas que quedan sujetas, durante el tiempo necesario, a la acción extraordinaria en materia de salubridad general. Aunque la Ley General de Salud y la Ley Federal del Trabajo no hacen ninguna referencia literal a una “emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor”, agregar el aspecto de fuerza mayor a la caracterización de emergencia sanitaria, desde un punto de vista estrictamente legal y laboral, abre la posibilidad de suspender relaciones laborales con fundamento en el artículo 427, fracción I, es decir, por causa de fuerza mayor no imputable al patrón.

En los casos de suspensión de las relaciones de trabajo por causa de fuerza mayor, el patrón o su representante deberán dar aviso de la suspensión a la junta de conciliación para que ésta, previo al desahogo de un procedimiento especial, la apruebe o la desapruebe. En caso de ser autorizada la suspensión, la autoridad fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, sin que puede exceder del importe de un mes de salario. El gran problema es que la mayoría de las juntas de conciliación se encuentran en suspensión de labores, lo que deja al patrón y al trabajador en un limbo legal.



¿Pueden celebrar convenios el patrón y el trabajador que modifiquen las condiciones de trabajo?

Sí es posible, siempre y cuando sea un acuerdo de voluntades en donde se establezcan claramente las condiciones, antecedentes, razones y temporalidad del convenio, ya que el patrón no puede modificar de manera unilateral las condiciones de trabajo del empleado en su perjuicio.

Ante la situación en la que muchas empresas se encuentran debido a la pandemia, celebrar convenios con los trabajadores es la mejor forma de adaptar las condiciones de trabajo para enfrentar la situación sanitaria a fin de proteger su salud y preservar la seguridad económica de ambos, trabajadores y empresas.

En este sentido, muchas empresas están celebrando convenios con los trabajadores en las que lo que se justifica la reducción de la jornada laboral y, en ocasiones, de los salarios, por las circunstancias económicas derivadas de la pandemia y se fundamenta la decisión en la necesidad de salvaguardar las relaciones laborales mientras se protege la salud de los trabajadores y se limita el impacto económico; cabe mencionar que no es necesario que dichos convenios sean avalados por las autoridades del trabajo.



¿En materia civil y mercantil; qué consecuencias aplican por incumplir un contrato?

Las partes deben cumplir con sus obligaciones contractuales en los términos pactados; por lo tanto, el retraso o incumplimiento de las obligaciones contractuales por una de las partes da lugar al incumplimiento y, según el caso, da derecho a la otra parte de solicitar el cumplimiento forzoso del contrato o la rescisión del mismo; con la indemnización de daños y perjuicios en ambos casos.

Sin embargo, ¿qué ocurrirá si el incumplimiento de una de las partes a sus obligaciones contractuales obedece a un acontecimiento inevitable que dificulta el cumplimiento del contrato? En esos casos, el incumplimiento de las obligaciones podría estar justificado con la existencia de un evento de caso fortuito o de fuerza mayor.





¿Qué es caso fortuito? ¿Qué es fuerza mayor? ¿Cuáles son sus diferencias?

Los eventos de caso fortuito o de fuerza mayor pueden ser considerados como la principal excluyente de responsabilidad en caso de incumplimientos contractuales.

Desde un punto de vista legal, el caso fortuito o de fuerza mayor tiene las mismas implicaciones legales y deriva en las mismas consecuencias.

Sin embargo, estos conceptos se distinguen de la siguiente manera:

- 1- El caso fortuito implica un evento de la naturaleza que es impredecible.
- 2- La fuerza mayor implica un evento causado por el hombre que es inevitable.

Ambos involucran eventos impredecibles, o en caso de ser predecibles, inevitables, que están fuera del control razonable de las partes. Un elemento fundamental en los eventos de caso fortuito o de fuerza mayor es que imposibilitan el cumplimiento de las obligaciones contractuales y no sólo hacen dicho cumplimiento más oneroso para una de las partes.

¿Cuáles pueden ser los efectos de la actualización de caso fortuito y/o de fuerza mayor? ¿contractual y legal?

En caso de contar con cláusula de caso fortuito o de fuerza mayor deberán cumplirse los requisitos pactados por las partes que generalmente son cinco sustantivos y dos formales, como se precisa a continuación:

1. Requisitos sustantivos:

- a) Imposibilitar el cumplimiento de las obligaciones de la parte afectada (es decir, que exista un nexo de causa entre el evento correspondiente y la imposibilidad de cumplir con las obligaciones contractuales);
- b) Debe ser imprevisible.
- c) Debe estar fuera del control razonable.
- d) No debe ser resultado de alguna falta o negligencia de la parte afectada
- e) Que no sea posible superar dicho evento tomando acciones diligentes.

2. Requisitos formales:

- a) Notificación.
- b) Temporalidad.

Las consecuencias jurídicas de la actualización de una cláusula de caso fortuito o de fuerza mayor dependerán de lo establecido en la propia cláusula; generalmente, las consecuencias jurídicas que se pactan son: la suspensión de la obligación, por un tiempo determinado; la terminación anticipada del contrato.

La suspensión de la obligación se actualiza cuando el evento de fuerza mayor no excede el tiempo establecido en el contrato para determinar que se pueda superar el evento de fuerza mayor.

La terminación anticipada del contrato se actualiza cuando el evento de fuerza mayor es insuperable o cuando así se dispone desde el inicio, y la cláusula únicamente establece la terminación anticipada del contrato. El efecto de la terminación anticipada del contrato por caso fortuito o de fuerza mayor es que se resuelven las obligaciones sin responsabilidad para ninguna de las partes.

Cuando la terminación anticipada emana de invocar algún precepto de la ley, la consecuencia jurídica es la resolución del contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes a partir de la actualización del caso fortuito o de fuerza mayor.

¿Es recomendable negociar y/o mediar en caso de que se actualice el caso fortuito o de fuerza mayor?

Sí, es recomendable y es deseable negociar o mediar las mejores condiciones para ambas partes; de esa manera puede haber menos pérdidas para ambas partes. Es importante que todas las negociaciones o mediaciones queden debidamente documentadas.

Arrendamiento

En caso de una contingencia sanitaria, ¿el arrendador está obligado a no exigir el pago de la renta?

No; el Código Civil para la Ciudad de México no prevé de manera expresa que el arrendador esté obligado a dejar de exigir el pago de la renta o disminuir el importe de la misma en caso de una contingencia o emergencia sanitaria como la del Covid-19. Los supuestos del Código Civil para la Ciudad de México en los que sí se prevé que no se causará renta o que el arrendatario podrá pedir una reducción de la misma derivado de un caso fortuito o de fuerza mayor atienden al hecho de que el arrendatario se vea "impedido a usar" el inmueble o parte del mismo. (considerando que sea inmueble comercial, en el caso de inmuebles para uso habitacional, no aplica).

***DESPACHO CÁRDENAS Y ASOCIADOS S.C.**
cpmanuelcardenas@despachocardenas.com
Instagram: @despacho_cardenas

