

Cumplimiento de distintas obligaciones patronales Con motivo de las reformas laboral y fiscal

Apreciables clientes y amigos,

Conforme a las reformas aprobadas por el H. Congreso de la Unión a la Ley Federal del Trabajo (*vigente desde el pasado 1° de diciembre de 2012*) y a la reforma Hacendaria (*vigente en lo general desde el pasado 1° de enero de 2014*), a continuación listamos algunas de las obligaciones a cargo de los patrones que deberán ser cumplidas.

1. Inscripción obligatoria ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (“INFONACOT”).

La reforma a la Ley Federal del Trabajo (“LFT”) dispuso como obligación que todos los patrones deben afiliarse ante el INFONACOT y concedió un plazo de 1 año a partir de la entrada en vigor de la mencionada reforma a la LFT. Dicho plazo concluyó el pasado 1° de diciembre de 2013, por lo que invitamos a quienes aún no se hayan afiliado ante el INFONACOT a que lo hagan a la brevedad posible para evitar problemas con la autoridad. El trámite puede hacerse presencialmente en cualquiera de las oficinas del INFONACOT o vía online. Tanto los requisitos para inscribirse online como la ubicación de las distintas oficinas en el interior del país se encuentran disponibles en el sitio web: <http://www.fonacot.gob.mx>

Es importante que todos los patrones cumplan con dicha obligación puesto que de lo contrario, con independencia de que si sus empleados tengan o no un crédito con el INFONACOT, ante una inspección por parte de la Secretaría del Trabajo, dicha autoridad estaría facultada para imponer alguna multa por dicha omisión.

Capacitación y Adiestramiento.

2.

Derivado de la reforma a la LFT de noviembre de 2012, el pasado 14 de junio de 2013 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo por el cual se dan a conocer los criterios administrativos, requisitos y formatos para realizar los trámites y solicitar los servicios (de la STPS) en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores. (<http://www.dof.gob.mx/index.php?year=2013&month=06&day=14>).

Lo anterior significa el inicio de las nuevas regulaciones en materia de capacitación, adiestramiento y productividad. Cabe señalar que si bien la obligación patronal de dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores siempre ha existido, la reforma a la LFT únicamente cambió la manera en cómo se debe cumplir con esta obligación e incorporó el concepto de “productividad”.



MEXICAN LEGAL NEWS

Los patrones que tengan más de 50 trabajadores deberán crear una Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad la cual deberá realizar las funciones de vigilancia, operación, instrumentación y mejoramiento de los programas de capacitación y adiestramiento, así como emitir y autenticar las constancias de competencias o habilidades laborales expedidas a los trabajadores que aprueben los cursos.

Los patrones con menos de 50 trabajadores no están obligados a crear la mencionada Comisión Mixta pero sí a brindar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

3. Permiso de paternidad.

A partir de la entrada en vigor de la reforma a la LFT, es obligatorio otorgar un permiso con goce de sueldo de 5 días laborables a los hombres trabajadores que comprueben el nacimiento de un hijo o la adopción de un infante.

4. Multas por violaciones a la LFT.

Es importante recordar que la reforma a la LFT incrementó considerablemente los montos de las multas que se podrán imponer a los patrones en caso de violaciones a las normas de trabajo. Las multas podrán ser de hasta un máximo de 5,000 veces el salario mínimo (aproximadamente \$336,450.00 pesos).

5. Expedición de Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (“CFDI’s”) para acreditar pagos de salarios a los trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 29 del Código Fiscal de la Federación y 99 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, a partir del 1° de enero de 2014 los contribuyentes que efectúen pagos por concepto de salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado tendrán la obligación de expedir y entregar CFDI’s a las personas a quienes les realicen tales pagos.

Al respecto, vale la pena señalar que de conformidad con los artículos transitorios cuadragésimo cuarto, cuadragésimo quinto y cuadragésimo sexto de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2014, publicada el pasado 30 de diciembre del 2013 en el Diario Oficial de la Federación, se dispuso lo siguiente: (i) los contribuyentes personas físicas con ingresos inferiores a \$500,000 no estarán obligados a emitir CFDI’s por remuneraciones y retenciones y podrán seguir utilizando el esquema de comprobación aplicado en 2013, (ii) los contribuyentes personas físicas con ingresos superiores a \$500,000 y personas morales podrán diferir la expedición de CFDI’s por concepto de pago de remuneraciones y retenciones, y (iii) los contribuyentes del nuevo régimen de incorporación fiscal no estarán obligados a expedir CFDI’s por las remuneraciones, ni por las retenciones de contribuciones que efectúen.



MEXICAN LEGAL NEWS

Los anteriores beneficios, publicados en el Diario Oficial de la Federación, son aplicables por los pagos realizados del 1° de enero al 31 de marzo de 2014 siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos.

Es importante comentar que una de las consecuencias de incumplir con la expedición de CFDI's es que los patrones no estarán en posibilidad hacer deducibles los salarios pagados a los trabajadores.

Los patrones deberán tomar en cuenta que si bien es cierto el CFDI hace las veces de comprobante fiscal, se deberá revisar que dicho comprobante cumpla también con los requisitos en materia laboral como (entre otros): que cuenten con desglose de percepciones y deducciones, conceptos y periodos de pagos y principalmente con firma autógrafa de conformidad del trabajador.

6. Nuevos salarios mínimos vigentes a partir del 1 de enero de 2014.

El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONSAMI) acordó otorgar un aumento general a los salarios mínimos de un 3.9 por ciento respecto de las dos áreas geográficas que hoy en día existen en la República Mexicana. El pasado 26 de diciembre de 2013 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación los nuevos salarios mínimos vigentes a partir del 1° de enero del 2014.

Los nuevos salarios mínimos son:

- Área geográfica "A" \$67.29
- Área geográfica "B" \$63.77

Para obtener mayor información y conocer los salarios mínimos profesionales, consulte la página principal del Diario Oficial de la Federación en la página http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=255621&pagina=109&seccion=1

Para obtener información adicional, contactar a:

Javier Lizardi, Socio: + 52 55 52 58 10 21, jlizardi@vwys.com.m

Rodolfo Trampe, Asociado: + 52 55 52 58 10 54, rtrampe@vwys.com.mx

Jorge Díaz, Asociado: + 52 55 52 58 10 08, jdiaz@vwys.com.mx

Carlos López, Asociado: + 52 55 52 58 10 54, cilopez@vwys.com.mx

Atentamente,

Von Wobeser & Sierra, S.C.

México D.F. a 13 de Enero de 2014.