



**CONSIDERACIONES PRÁCTICAS PARA 2021
EN MATERIA LABORAL, FISCAL Y
DE SEGURIDAD SOCIAL**

**Martes 26 enero 2021
Horario 11:00 - de 12:30 hrs. (México)**

AGENDA



C.P.C. JAIME ZAGA HADID

Socio y Director Nacional
de Práctica Fiscal
Oficina CDMX



**C.P.C. EVANGELINA
CONTRERAS CARO**

Socia del Área de
Consultoría Fiscal
Oficina TIJ



LIC. JOSÉ LUIS SÁNCHEZ

Socio de Subcontratación
Laboral
Oficina CDMX



**C.P.C. JOSÉ FIDEL
RAMÍREZ JIMÉNEZ**

Gerente del Área Fiscal y
Consultoría
Oficina Hermosillo



**C.P.C. MOISÉS VELÁZQUEZ
ORTEGA**

Socio de Seguridad Social
Oficina CDMX

CONSIDERACIONES PRACTICAS PARA 2021 EN MATERIA LABORAL, FISCAL Y SEGURIDAD SOCIAL

C.P.C. EVANGELINA CONTRERAS CARO



AGENDA

SALARIOS MÍNIMOS,
INCREMENTO 2021

UNIDAD DE MEDIDA
Y ACTUALIZACIÓN
(UMA) 2021

UNIDAD MIXTA
INFONAVIT 2021
(UMI)

SALARIOS MÍNIMOS, INCREMENTO 2021

- ▶ El 23 de Diciembre de 2020 se publica en el Diario oficial de la federación la resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) el incremento del 15% a los mismos, quedando como sigue:

	2020	2021	Incremento
SMG	\$ 123.22	\$ 141.70	15%
SMZF	\$ 185.56	\$ 213.39	15%

NUEVOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES 2021

- ▶ Se adicionan dos nuevos puestos como Salarios Mínimos Profesionales:
 - Trabajadores del Hogar
 - Jornaleros Agrícolas

¿Será gravado para ISR?
¿Sin Subsidio?

Ejemplo:

SMZF \$ 213.39	Base Gravable	\$ 6,401.70
Base mensual	ISR	\$ 422.53
	Subsidio	\$ (253.54)
	ISR a cargo	\$ 168.99

SALARIO MÍNIMO EN
ZONA FRONTERIZA
2021

SALARIOS MÍNIMOS 2021

¿OBLIGACIÓN DE AVISO AL IMSS?

- ▶ El IMSS aplica de oficio las modificaciones al SBC derivadas del incremento en el SMG.

Nota: Sólo por los trabajadores que perciben un salario mínimo y tienen un año o menos de antigüedad con el Patrón.

SALARIOS MÍNIMOS 2021

¿OBLIGACIÓN DE AVISO AL IMSS?

- ▶ Presentar aviso entre otros:
 - En caso de salarios mínimos profesionales.
 - La Prima Vacacional y Aguinaldo superiores a LFT.
 - Cuando el trabajador tenga mas de un año de antigüedad.

- ▶ Sistema de Nómina
- ▶ Sistema Único de Autodeterminación SUA
- ▶ Sistemas Administrativos
- ▶ Papeles de trabajo
- ▶ Umbrales para PLD
- ▶ Exenciones en Despensa, Bonos etc.
- ▶ Todas las menciones a Salarios Mínimos se referirán a la UMA

ACTUALIZACIÓN DE PARAMETROS EN SISTEMAS SALARIOS MÍNIMOS, UMA, UMI

UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACION (UMA)

- ▶ El Instituto Nacional de Estadística y Geografía(INEGI) publicó el 8 de Enero 2021 la nueva Unidad de Medida y Actualización (UMA) que estará vigente a partir del 1 de Febrero 2021:

Incremento 3.15%

	2020	2021	Incremento
Diario	\$ 86.88	\$ 89.62	3.15%
Mensual	\$ 2,641.15	\$ 2,724.45	
Anual	\$ 31,693.82	\$ 32,693.40	

UNIDAD MIXTA INFONAVIT (UMI)

- ▶ Para calcular descuentos de créditos de los trabajadores que gozan de un crédito hipotecario de Infonavit. Comunicado publicado el 7 de Enero 2021 donde se menciona solo el incremento del 3.15% y no el monto.

	2020	2021	Incremento
UMI	\$ 84.55	\$ 87.21	3.15%

COMENTARIOS A LA
REFORMA EN MATERIA
DE TELETRABAJO
(*HOMEOFFICE*)

LIC. JOSÉ LUIS SÁNCHEZ GARCÍA



CONSIDERACIONES DE LA REFORMA

- ▶ Distinción entre lo que es el trabajo a domicilio y el teletrabajo.
- ▶ Promover y regular el teletrabajo.
- ▶ Hacer frente a la actual pandemia.
- ▶ Cimentado en los siguientes principios:
 - a) Confianza
 - b) Soberanía del tiempo
 - c) Respeto a la vida personal
 - d) Voluntariedad
 - e) Reversibilidad

INTEGRACIÓN DE LA REFORMA

01

Definición de teletrabajo y teletrabajador.

02

Convenio del teletrabajo y sus condiciones.

03

Equilibrio en la relación laboral de los trabajadores.

04

Las obligaciones del patrón y empleado en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos profesionales. (Norma Oficial)

05

Establecimiento de una red nacional de asesoría, promoción y fomento al teletrabajo.

TELETRABAJO (DEFINICIÓN)

- ▶ Se define al Teletrabajo como: “Una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, **en lugares distintos al establecimiento del patrón**, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.”

TELETRABAJO (DEFINICIÓN)

- ▶ **Se define al Teletrabajador como:** La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo que presta sus servicios personales, remunerados y subordinados en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del Patrón y utiliza las tecnologías de la información y la comunicación.

TELETRABAJO (DEFINICIÓN)

- ▶ Se define lo que se entiende por tecnologías de la información y comunicación: “Al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar la tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.”

CONDICIONES

01

Cuando las actividades de la persona trabajadora se desarrollen en mas del 40% en su domicilio o en el domicilio que elija, bajo la modalidad de teletrabajo.

02

Constar por escrito (contrato individual/colectivo)
Equipo e insumos.

03

Voluntario (ambas partes)
Salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

04

Reversible

05

Su inclusión en Reglamento interior de trabajo, cuando no se cuente con Contrato Colectivo.

- ▶ Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios.
- ▶ Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.
- ▶ Asumir los costos derivados del Teletrabajo; pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- ▶ Llevar registro de los insumos entregados a los Teletrabajadores.
- ▶ Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados.

OBLIGACIONES PATRONALES

- ▶ Respetar el derecho a la desconexión de los Teletrabajadores, al término de la jornada laboral.
- ▶ Inscribir a los Teletrabajadores al régimen obligatorio de la seguridad social.
- ▶ Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje.
- ▶ Incluir en el Contrato Colectivo de Trabajo la modalidad de Teletrabajo o RIT.

OBLIGACIONES PATRONALES

- ▶ Los Patrones, solamente podrán utilizar cámaras de video y micrófonos para supervisar el Teletrabajo de manera extraordinaria.
- ▶ Cualquier mecanismo, sistema operativo y/o tecnología utilizado para supervisar el Teletrabajo deberá ser proporcional a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de los teletrabajadores, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

SUPERVISIÓN DE LOS SERVICIOS

- ▶ Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del Patrón.
- ▶ Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del Teletrabajo.
- ▶ Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el Patrón.
- ▶ Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.
- ▶ Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR

SEGURIDAD Y SALUD

- ▶ **Aspecto de seguridad y salud en le trabajo:** Estas serán establecidas por la STPS en una NOM, en un plazo no mayor de 18 meses a partir de la publicación del Decreto. Debiendo tomar en cuenta para ello los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de Teletrabajo.

- ▶ Comprobar que los Patrones lleven registro de los insumos entregados a los Teletrabajadores, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;
- ▶ Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;
- ▶ Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales del Teletrabajo.

ATRIBUCIONES STPS

TARIFAS

C.P.C. JOSÉ FIDEL RAMÍREZ JIMÉNEZ



PUBLICADAS PARA EL AÑO 2021

- ▶ Anexo 8 de la RMF 2021.
- ▶ DOF del lunes 11 de enero de 2021.
- ▶ Procedimiento de actualización en los términos del último párrafo del art. 152 LISR.
- ▶ Acumulación de inflación en más del 10% desde su última actualización.
- ▶ No fue actualizada la tabla de subsidio para el empleo.

INPC NOV 2020	108.8560	
	<hr/>	1.1142
INCP NOV 2017	97.69517	

Ingresos totales	10,000.00	10,000.00
Ingresos exentos		
Ingresos gravados	10,000.00	10,000.00
Límite inferior	8,629.21	9,614.67
Excedente al LI	1,370.79	385.33
% sobre excedente LI	16.00%	16.00%
Impuesto	219.33	61.65
Cuota fija	692.96	772.10
ISR Mensual	912.29	833.75
Disminución porcentual	9.42%	

EFFECTOS

Ingresos totales	50,000.00	50,000.00
Ingresos exentos		
Ingresos gravados	50,000.00	50,000.00
Límite inferior	38,177.70	42,537.59
Excedente al LI	11,822.30	7,462.41
% sobre excedente LI	30.00%	30.00%
Impuesto	3,546.69	2,238.72
Cuota fija	7,162.74	7,980.73
ISR Mensual	10,709.43	10,219.45
Disminución porcentual	4.79%	

EFFECTOS

ACTUALIZACIÓN DE LA INICIATIVA EN MATERIA DE OUTSOURCING

C.P.C. JOSÉ FIDEL RAMÍREZ JIMÉNEZ



MODIFICA VARIAS LEYES

LFT

LSS

LINFONAVIT

CFF

LISR

LIVA

CAMBIOS IMPORTANTES

- ▶ Considera práctica indebida (y lesiva) a la subcontratación.
- ▶ Le da carácter de penal en algunos casos.
- ▶ Restringe la subcontratación sólo a empresas “especializadas” y con responsabilidad solidaria al subcontratante.
- ▶ Considera efectos de no deducibilidad del gasto para ISR y no acreditamiento de IVA.
- ▶ Contempla enviar información periódica para IMSS e INFONAVIT.

GOBIERNO

- Generaliza la observancia malas prácticas empresariales
- Deteriora derechos laborales
- Evade impuestos
- No cede a ningún planteamiento del sector privado

SECTOR PRIVADO

- Reconoce la existencia de malas prácticas pero no generalizadas
- Expone perseguir solo a las “*outsourcing*” que perjudican al trabajador
- Expone una pérdida importante de empleos y falta de competitividad internacional

Las negociaciones continúan en febrero de 2021

POSTURAS

EFFECTOS FISCALES POR PAGO DE GASTOS DEL TELETRABAJADOR

C.P.C. JOSÉ FIDEL RAMÍREZ JIMÉNEZ



GASTOS POR TELETRABAJO

Por comunicación
y electricidad,
entre otros

Obligación
patronal

¿Cuál es el
tratamiento de
esta nueva
obligación?

POSIBLES EFECTOS FISCALES DEL PAGO DE GASTOS DEL TELETRABAJADOR

01

Ingreso para ISR (?).

02

Concepto cotizable para IMSS e INFONAVIT (?).

03

Base de impuestos sobre nómina locales (?).

04

Reembolso de gastos (?).

05

Tipo de CFDI con que se soporta (?)

COMENTARIOS RELEVANTES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

C.P.C. MOISÉS VELÁZQUEZ ORTEGA



COMENTARIOS RELEVANTES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

1. Reforma de pensiones del IMSS

2. Determinación de la Prima de Riesgo de Trabajo

3. Covid-19
¿Riesgo de trabajo?

REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES IMSS

ASPECTOS RELEVANTES

- ▶ Reconfiguración de la pensión garantizada.
- ▶ Disminución de semanas de cotización requeridas.
- ▶ Incremento de la aportación obligatoria a cuentas de retiro, con cargo al patrón.
- ▶ Reconfiguración de la cuota social, hasta cuatro UMAs.

► Disminución de semanas cotizadas

Seguro	Semanas de cotización 2020	Modificación a la ley	Semanas mínimas 2021
Cesantía en edad avanzada	1,250	1,000	750
Vejez	1,250	1,000	750

► Incremento anual en 25 semanas hasta alcanzar en el año 2031

2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
750	775	800	825	850	875	900	925	950	975	1000

REFORMA AL SISTEMA DE PENSIONES IMSS

► Incremento de la cuota patronal en CEAV

**SEGUNDO
TRANSITORIO**

- La cuota patronal prevista en el artículo 168, fracción II, inciso a), de la LSS será aplicable de manera gradual, a partir del **1 de enero de 2023**, de conformidad con la siguiente tabla:

Salario base de cotización	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA	3.281%	3.412%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 UMA en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%

**REFORMA AL SISTEMA DE
PENSIONES IMSS**

- Patrones exentos y con opción.
- Casos terminados de riesgo de trabajo (formatos ST-2 y ST-3).
- Registro pormenorizado y comparar contra consulta de “riesgos de trabajo terminados” <http://www.imss.gob.mx/patrones/rtt>
- Aumento o disminución 1%; prima mínima y máxima 0.50% y 15.00%.
- Factor de la prima de riesgo de 2.3.
- Revaluaciones de la IPP no se consideran sólo los incrementos.
- Recaídas y accidentes en trayecto.
- Medios y fecha límite de presentación.
- Vigencia de la prima.

DETERMINACIÓN DE LA PRIMA DE RIESGOS DE TRABAJO

COVID-19

¿RIESGO DE TRABAJO O ENFERMEDAD GENERAL?

¿QUÉ ES UN RIESGO DE TRABAJO?

- ▶ Criterios para calificar el riesgo de trabajo (circular No. 099001300000/2020 del 3 abril 2020)
 - Relación causa-efecto y trabajo-daño
 - Puesto y actividades del trabajador, así como exposición al contagio.
 - Riesgos de exposición (muy alto, alto, medio y bajo)
- ▶ ACDO.AS2.HCT.151220/340.P.DPES del IMSS (publicado en el DOF el 8 de enero de 2021)
 - Dictaminación proactiva como enfermedad de trabajo de trabajadores de empresas afiliadas, fallecidos o con secuelas a causa del COVID-19
 - Facilitar la identificación de casos y priorizar el protocolo de estudio para la calificación

GRACIAS

SESIÓN DE PREGUNTAS



Líderes por un Servicio Excepcional al Cliente

Oficina en CDMX

Paseo de la Reforma 505 -
Piso 31,
Torre Mayor, Mexico City,
CP 06500, Mexico
Tel. +52 (55) 8503-4200

Oficina en CDMX

Lago Alberto N° 442 piso 4
Col. Anáhuac, Deleg.
Miguel Hidalgo
C.P. 11320, México, CDMX.
Tel. +52 (55) 8503-4200

Oficina en Ciudad Juárez

Bldv. Tomás Fernández 7930
Int. 302 Campestre Juárez
CP 32460, Ciudad Juárez,
Chihuahua, México
Tel. + 52 (65) 6611 - 5090 /
5080

Oficina en Hermosillo

Paseo Río Sonora Norte
No.72 Local 207
Hermosillo, Sonora, CP
83270
Tel.:+52 (662) 260 2176/
2177

Oficina en Guadalajara

Mar Báltico 2240-301
Colonia Country Club, CP
44610, Guadalajara, Jalisco,
México
Tel. +52 (33) 3817 - 3747

Oficina en Monterrey

Edificio BDO
Privada Savotino, No. 101,
Col. del Valle, CP 66220,
San Pedro Garza García,
N.L.
Tel. + 52 (81) 8262 - 0800

Oficina en Tijuana

Edificio Centura
Blvrd. Agua Caliente
10611-1101
Colonia Aviación. 22014,
Tijuana
Teléfono +52 (664) 634 -
6110

Oficina en Mazatlán

Av. Camarón Sábalo #133,
CP 082110, Mazatlán,
Sinaloa
Tel. +52 (66) 9986-3723