

SKATT

Beyond tax advisory

We go **BEYOND**
your needs

Le pedimos de la manera más atenta deshabilitar sus micrófonos y cámaras al ingresar al webinar



Webinar

Abril 23, 2020

Implicaciones laborales, fiscales y de seguridad social por la “suspensión de actividades” debido al COVID-19.

Moderador: Jaime Rojas Merino

Le pedimos de la manera más atenta deshabilitar sus micrófonos y cámaras al ingresar al webinar



Disclaimer

Los temas expuestos y contenido no tienen como finalidad constituir una asesoría fiscal específica de parte de SKATT Asesores Fiscales, S.C., De la Vega & Martínez Rojas, S.C., González Medina Asesores, S.C. de sus socios, asociados o alguno de sus empleados. Tampoco comprenden el diseño, comercialización, organización, implementación o administración de un servicio que pueda constituir un “esquema reportable” en términos de los dispuesto por el artículo 197 y demás correlativos del Código Fiscal de la Federación en vigor.

Su uso es solamente con fines informativos y por lo tanto será responsabilidad del lector su adecuada interpretación y uso.

CONTENIDO

1. Aspectos relacionados en materia laboral
 - a. Antecedentes
 - b. Marco legal Contingencia Sanitaria
 - c. Sectores autorizados para continuar labores
 - d. Estrategias protección trabajadores
 - e. Mecanismo manejo laboral sectores no autorizados

2. Aspectos fiscales relacionados con la suspensión laboral
 - a. Efectos fiscales para patrones.
 - b. Previsión social / indemnización
 - c. Efectos fiscales para empleados
 - d. Contribuciones locales

CONTENIDO

3. Efectos en materia de contribuciones de seguridad social

- a. Efecto suspensión actividades por fuerza mayor
- b. Pago indemnización laboral / cotización IMSS
- c. Estrategias pago de cuotas seguridad social y determinación SBC.
- d. Suspensión en términos del IMSS
- e. Clasificación COVID-19 como Riesgo de Trabajo
- f. Apoyos en materia de seguridad social

4. Conclusiones



Aspectos relacionados en materia laboral

Lic. Oscar de la Vega
De la Vega & Martínez Rojas

Le pedimos de la manera más atenta deshabilitar sus micrófonos y cámaras al ingresar al webinar

Aspectos en materia laboral

Temas:

- Marco Legal de aplicación en la contingencia sanitaria en México
- Sectores y actividades autorizados para continuar con sus labores
- Estrategia de Protección a los trabajadores que deben continuar trabajando
- Mecanismos de manejo laboral en sectores no autorizados

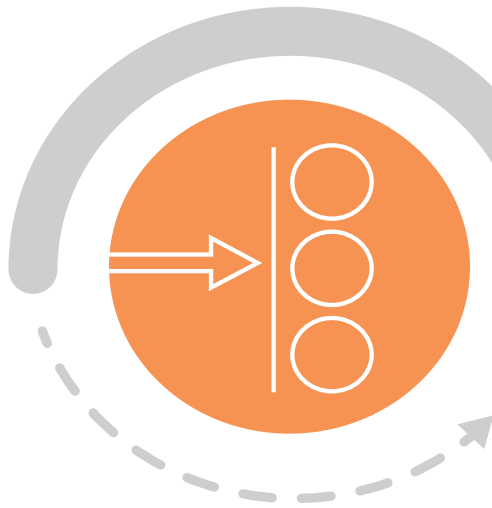
Antecedentes

19 de marzo
de 2020

La Secretaría de Salud publicó el
Acuerdo para suspender
actividades no esenciales del 30
de marzo al 30 de abril de 2020

31 de marzo
de 2020

Acuerdo complementario para
extender suspensión de
actividades del 30 de marzo al
30 de mayo



Consejo de Salubridad publicó el
Acuerdo reconociendo el virus SARS-
CoV2 (COVID-19), como una
enfermedad grave de atención prioritaria



30 de marzo
2020



La Secretaría de Salud
determinó cuales eran
“actividades esenciales” en
México



21 de abril de
2020

Marco Legal

La suspensión colectiva de la relación de trabajo no imputable a ninguna de las partes, derivada de una contingencia sanitaria, tiene como consecuencia, la suspensión de los trabajos y en consecuencia de los salarios y una indemnización consistente en el pago de un salario mínimo diario por el tiempo que dure la contingencia, con un tope de un mes, de conformidad con el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Marco legal

El numeral VII
del artículo
427 establece:



“Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

...

VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.”

Marco legal

El Artículo 429 numeral IV de la LFT, señala :



El Artículo 429 numeral IV de la LFT, limita la indemnización que deberá ser pagada a los trabajadores o empleados afectados por la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, en los siguientes términos:

IV. Si se trata de la fracción VII, **el patrón no requerirá aprobación o autorización** del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a **un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.**”

Marco legal



La Secretaría de Trabajo, insiste en declarar la pandemia de Covid-19 como una **emergencia sanitaria de "fuerza mayor"**, obligando al patrón a pagar la indemnización ordenada en el artículo 430:

1 mes de salario integrado

Presentar ante la Junta de Conciliación un procedimiento, con el fin de ser aprobado o desaprobado

La Fracción I, del artículo 427 de la Ley Federal de Trabajo establece que es causa de suspensión, “La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón ...”. Como se puede apreciar omitieron el caso fortuito.

Alternativas manejo impacto laboral

Ante la contingencia sanitaria causada por el Coronavirus, las empresas están en la situación legal de implementar diversas medidas, y así poder preservar la salud de sus trabajadores, y al mismo tiempo su viabilidad y subsistencia, aplicando las normas previstas en la LFT, dentro de las opciones están:



Movilidad Laboral

- ✓ Home Office
- ✓ On Call
- ✓ Banco de horas
- ✓ Jornada irregular
- ✓ Cambio de funciones



Suspensión

- ✓ Parcial
- ✓ Total
- ✓ Paros Técnicos



Descansos o Reducciones

- ✓ Permisos con o sin goce de sueldo
- ✓ Reducción de salarios
- ✓ Vacaciones



Terminaciones

- ✓ Despido individual
- ✓ Terminación colectiva

Marco legal

Artículo 434 de
la LFT



Son causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor no imputable al patrón...
- II. La incosteabilidad notoria...
- III. El agotamiento de la materia...

Indemnización equivalente a 3 meses de salario + prima de antigüedad (salvo casos Art. 38 LFT)

Actividades consideradas esenciales



Médica, paramédica, administrativa y de apoyo en todo Sistema Nacional de Salud



Los que participan en su abasto, servicios y proveeduría



Las involucradas en la seguridad pública y la protección ciudadana



Los de los sectores fundamentales de la economía



Las relacionadas directamente con la operación de los programas sociales de gobierno



Las necesarias para la conservación, mantenimiento y reparación de la infraestructura que asegura la producción y distribución de servicios indispensables



Inspecciones: Actividades esenciales y no esenciales

Empresa con actividad esencial

Proveedor Directo

Proveedor Indirecto

- Prepararse para las mas de 3000 Inspecciones programadas (Taller Virtual)
- Carpeta con evidencias de lo esencial en la cadena productiva o de distribución
- Documentos acrediten cumplimiento de todos los rubros de la NOM 30 STPS 1999
- Protocolo de Salubridad implementado en la Empresa, actualizado y aprobado
- Comunicación formal con las Autoridades

Aspectos en protección de los trabajadores en actividades que deben continuar es importante tener una estrategia en dos vías:



Servicio Médico



Elementos de protección



Administración de turnos



Comunicación



Comité para continuidad de operación

Alternativas

Hasta donde tenemos conocimiento, el Covid-19 será controlado hasta septiembre de 2020.



Por esta razón, sugerimos celebrar un *Convenio entre la empresa y sus trabajadores o el Sindicato*, en el que se indiquen los hechos que conducen a la suspensión colectiva de las actividades, se pague la indemnización.

En caso de que la suspensión de las actividades continúe después del 30 de mayo de 2020, sugerimos renegociar las condiciones de reapertura de la operación, y en caso extremo la posible *terminación las relaciones de trabajo*



Recomendaciones finales / Highlights:

- Asegurar las medidas de protección de la salud y los Protocolos de salubridad avalado por comisión mixta
- Asegurar que la Población vulnerable no labore en las instalaciones de la empresa, gestionando la incapacidad del IMSS en los casos en los que aplique
- Completar la Carpeta de documentación de actividades esenciales y preparar protocolo de inspección
- Protocolo comunicación contagios y fallecimientos



Aspectos fiscales en suspensión laboral

Viviana Belaunzarán Barrera
SKATT

Le pedimos de la manera más atenta deshabilitar sus micrófonos y cámaras al ingresar al webinar

Aspectos fiscales

- a. Efectos fiscales para patrones ISR
- b. Efectos fiscales para empleados ISR
- c. Indemnización riesgos de trabajo / Previsión social
- d. Contribuciones locales

a. Efectos fiscales para patrones

Indemnización “suspensión de actividades”

- El pago de **indemnizaciones por daños y perjuicios** o las penas convencionales, son un gasto no deducible, excepto cuando:
 - La ley imponga la obligación de realizar su pago.
 - Provenga, entre otros conceptos, por caso fortuito o fuerza mayor.
 - No sean originadas por causa imputable al contribuyente.

a. Efectos fiscales para patrones

Indemnización por “suspensión de actividades”

- Pago de **previsión social**
 - Pago para satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras.
 - Otorgan beneficios a trabajadores – superación física, social, económica y cultural.
 - Buscan mejorar calidad de vida y de su familia.
 - Debe realizarse a trabajadores (también sociedades cooperativas)

a. Efectos fiscales para patrones

Indemnización “suspensión de actividades”

- Requisitos de deducción pagos previsión social:
 - Prestación en forma general en beneficio de todos los trabajadores.
 - Sindicalizados: es general si están en contrato colectivo
 - No sindicalizados: mismas prestaciones

a. Efectos fiscales para patrones

No deducción (parcial) en impuesto sobre la renta:

- Pagos que sean ingresos exentos para el trabajador.
- Factor 53%.
- Será 47% si prestaciones exentas no disminuyen.

Evaluar efectos a nivel anual por acuerdos con empleados o por pagos de indemnizaciones

b. Efectos fiscales para trabajadores

Ingresos exentos personas físicas en ISR:

- Indemnizaciones por riesgo de trabajo o por enfermedad, siempre que se concedan de acuerdo con las leyes, por contratos colectivos de trabajo o por contratos ley.
- Prestación de previsión social: subsidios incapacidad, becas, actividades culturales y deportivas, otras de naturaleza análoga.

Límite exención: 1 UMA anual (se excede de 7 veces UMA).
No aplica a indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedad.

c. Indemnizaciones por riesgo de trabajo

Se considera riesgo de trabajo:

- Accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores:
 - Accidente de trabajo: Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo.
 - Enfermedad de trabajo: Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

c. Indemnizaciones por riesgo de trabajo

En el caso de enfermedades de trabajo:

- Se determinan conforme a la Tabla de Enfermedades de Trabajo, las que serán de observancia general en todo el territorio nacional.

c. Indemnizaciones por riesgo de trabajo

Criterio no Vinculativo 12/ISR/NV “Indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades”.

- Se establece diferencia entre indemnizaciones por riesgos de trabajo o enfermedades vs. bonos por riesgos contingentes.
- Se considera práctica fiscal indebida:
 - Omitir total o parcialmente el pago del ISR.
 - No considerar dichos salarios o prestaciones como ingresos por los que está obligado al pago del ISR.
 - Deducirlos fiscalmente sin cumplir con la obligación de retener y enterar el ISR correspondiente.

c. Indemnizaciones por riesgo de trabajo

La Sala Regional del Sureste del TFJFA emitió la tesis bajo el rubro: IMPUESTO SOBRE LA RENTA.- CASO EN EL QUE NO SE ACTUALIZA LA EXENCIÓN DEL PAGO POR CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO; PREVISTA EN LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 109 DE LA LEY RELATIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE EN 2012).

- Se debe demostrar que los sujetos a los que les fue otorgada dicha remuneración sufrieron un riesgo de trabajo, no solo en contrato colectivo ni registros contables.

c. Previsión social / indemnización

- Indemnización por suspensión laboral: No se encuentra expresamente prevista en la Ley de ISR como una prestación de previsión social ni indemnización.
- ¿Se podría considerar como otras prestaciones de previsión social de naturaleza análoga?

c. Previsión social / indemnización

- Si el pago es del Salario Mínimo – Salario Mínimo no sujeto de retención.
- Si su origen proviene de una suspensión de una relación laboral:
 - ¿Su deducción se encuentra sujeta al factor no deducible del 0.53 ó 0.47?
 - ¿La persona que recibe el pago califica como un “trabajador”?

d. Contribuciones locales

- En el caso del ISN, está exento en la Ciudad de México (Art. 159 CFCDMX), Estado de México (Ar. 56 CFEMM), Nuevo León (Art.154 LHENL), Querétaro (Art. 71 LHEQ), Jalisco (Art. 39 LHEJ) y Puebla (Art. 1 LHEP).



Aspectos en materia de seguridad social.

Lic. Cristina González
González Medina Asesores

Le pedimos de la manera más atenta deshabilitar sus micrófonos y cámaras al ingresar al webinar

Aspectos en materia de seguridad social

- a. Efecto de la suspensión de actividades por causa de fuerza mayor.
- b. Pago de indemnización laboral/cotización al IMSS por contingencia.
- c. Estrategias para el pago de cuotas de seguridad social y determinación del salario base de cotización:
 - 1) Pago diferido de cuotas.
 - 2) Ausentismo.
 - 3) Autodeterminación sin pago de cuotas.
 - 4) Reconfiguración del Salario Base de Cotización.
 - 5) Modificación de las condiciones de trabajo.

Aspectos en materia de seguridad social

- d. Suspensión de términos en el IMSS.
- e. Calificación del COVID-19 como Riesgo de Trabajo.
- f. Apoyos en materia de seguridad social:
 - 1) Incapacidad por internet (nueva plataforma).
 - 2) Pago de Créditos INFONAVIT.
 - 3) Pago de Créditos FONACOT.
 - 4) Retiro de fondos AFORE.
 - 5) Créditos a la palabra para patronos.

a. Efecto de la suspensión de actividades por causa de fuerza mayor

30 de marzo de 2020.- Publicación del Acuerdo por el que el Consejo de Salubridad General declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor a la epidemia de enfermedad generada por el virus COVID-19.

Para las autoridades no constituye la **Declaración de Contingencia Sanitaria** prevista en los artículos 42 Bis, y 427 fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, **no faculta a los empleadores a pagar el mes de salario mínimo general a manera de indemnización.**

a. Efecto de la suspensión de actividades por causa de fuerza mayor

La autoridad ha reiterado que se cumpla con el pago del salario sea sin ninguna reducción al trabajador y por lo tanto se continúen pagando cuotas IMSS y aportaciones INFONAVIT.

Al reconocer la LFT la facultad que tienen patrones y trabajadores de **modificar las condiciones de su relación laboral así como de suspender temporalmente las actividades de una empresa o establecimiento** (con una indemnización hasta por un mes de salario diario integrado), **sea de manera continua o con paros técnicos. Ello modifica las cotizaciones ante el IMSS y la necesidad de informar a dicho instituto**

Cotización ante el IMSS cuando no hay salario por estar suspendida la relación de trabajo, base cero, cero contribución. No hay marco jurídico aplicable en materia de seguridad sobre dicho particular.

b. Pago de indemnización laboral/cotización al IMSS por contingencia

Suspensión de actividades sea por fuerza mayor no imputable al patrón (tal como lo que aprobó la autoridad sanitaria), se deberá dar el aviso correspondiente a la Junta de Conciliación a fin de que esta fije la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, **sin que pueda exceder del importe de un mes de salario diario integrado.**

Declaración de Contingencia Sanitaria prevista en los artículos 42 Bis, y 427 fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo; faculta a los empleadores a pagar el **mes de salario mínimo** general a manera de indemnización

La naturaleza integración de la indemnización no aplica pues no es salario.

c. Estrategias para mitigar el impacto

1. Pago diferido de cuotas.
2. Ausentismo.
3. Autodeterminación sin pago de cuotas.
4. Reconfiguración del Salario Base de Cotización.
5. Modificación de las condiciones de trabajo.

1) Pago diferido de cuotas

El 13 de abril de 2020, el IMSS anunció que realizaría la difusión de instrumentos para facilitar el correcto pago de las cuotas obrero-patronales.

Se trata de los **convenios de pago en parcialidades** que están previstos en la Ley del Seguro Social.

En realidad, NO se trata de facilidad administrativa alguna, pues las condiciones de celebración de estos convenios están dispuestas en la Ley del Seguro Social; incluso, la exención de la garantía y la disminución de las multas se encuentran previstas en Acuerdos anteriores del Consejo Técnico.

1) Pago diferido de cuotas

Las condiciones de los convenios, son las siguientes:

- a) Pago inicial: 20% de la cuota patronal y 100% de la cuota obrera.
- b) Plazo máximo: hasta 48 meses.
- c) Tasa de interés mensual: 1.26% (1-12 meses); 1.52% (13-24 meses) y 1.82% (25-48 meses).
- d) Garantía: no se requiere.
- e) El monto diferido genera actualización y recargos.
- f) Multas: se podrán disminuir hasta el 90% por cumplimiento de pago.
- g) Revocación del beneficio: cuando los patrones o sujetos obligados incumplan en el pago de dos parcialidades autorizadas.

2) Ausentismo

La Ley del Seguro Social prevé el descuento de hasta 7 días por ausentismo del trabajador mientras subsista la relación laboral. Durante estos días se pagarán sólo las cuotas del Seguro de Enfermedades y Maternidad.

En la Emisión Mensual Ordinaria, el IMSS enviará una estimación de pago considerando la aplicación de 7 días de ausentismo, Su autorización estará sujeta a los **criterios** de la Dirección de Incorporación y Recaudación.

Esta posibilidad se encuentra prevista en la Ley del Seguro Social y no se trata de algo novedoso; sin embargo, estaremos a la espera de que se publiquen dichos **criterios** para informarles los requisitos que deben cumplirse.

3) Autodeterminación sin pago de cuotas

La Ley del Seguro Social y su Reglamento en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y **Fiscalización**, prevén la **posibilidad de que los patrones presenten la cédula de determinación de las cuotas del mes de que se trate, sin realizar en esa misma fecha el pago correspondiente.**

Conforme al Acuerdo 187/2003 del Consejo Técnico (DOF 15-jul-2003), el IMSS no cobrará ninguna multa si el patrón:

- a) Presenta en tiempo y forma la Cédula de Determinación y,
- b) Paga las cuotas, incluyendo su actualización y recargos moratorios, dentro de los 30 días naturales siguientes a la fecha de presentación de dicha cédula.

4) Reconfiguración de Salario Base de Cotización

El artículo 27, de la Ley del Seguro Social, enlista diversos conceptos que por su naturaleza no forman parte integrante del Salario Base de Cotización.

Debido a la condición de acreditar materialmente su entrega, consideramos que los conceptos más viables son:

- a) **PREMIO POR ASISTENCIA**, hasta por el 10% del salario del trabajador.
- b) **PREMIO POR PUNTUALIDAD**, hasta por el 10% del salario del trabajador.
- c) **VALES DE DESPENSA**, hasta por el 40% del valor diario de la UMA y sean otorgados a través de los monederos electrónicos que autorice el SAT.
- d) **TIEMPO EXTRAORDINARIO** dentro de los márgenes legales (no más de tres horas diarias ni más de tres días a la semana).

5) Modificación de las Condiciones de Trabajo

Entre las condiciones que pueden modificarse están: duración de la jornada, días laborables y de descanso, lugar de prestación de los servicios, salario y prestaciones, etc.

Toda modificación deberá ser **acordada por ambas partes** (no puede haber imposición del patrón), deberán **constar por escrito** y, en su oportunidad, **presentarse ante la Junta de Conciliación** para su ratificación.

La modificación de las condiciones traerá como consecuencia la disminución del salario base de cotización y la necesidad de informarlo al IMSS ¿Cómo se hace? jornada reducida, semana reducida, disminución de salario, entre otros.

d. Suspensión de términos en el IMSS

31 de marzo de 2020, el IMSS declaró como inhábiles los días comprendidos desde esa fecha hasta que haya cesado la atención de la contingencia por COVID-19, para la práctica de **actuaciones, diligencias, audiencias, notificaciones o requerimientos** que competen a la **Dirección de Incorporación y Recaudación**. Ello incluye la **presentación de dictamen**.

28 de marzo la Dirección Jurídica suspendió el trámite de los procedimientos de **Quejas Médicas; Reclamaciones de Indemnización Patrimonial del Estado; y Recurso de Revisión Administrativa**.

Lo mismo ordenó la Secretaría General del IMSS, respecto del trámite del **Recurso de Inconformidad**, a partir del 17 de abril de 2020.

e. Calificación del COVID-19 como Riesgo de Trabajo

Oficio del 3 de abril de 2020, la Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales del IMSS difundió los **criterios de calificación para casos con COVID-19, como Enfermedad de Trabajo**.

Conforme a dicha circular, **cualquier trabajador infectado por el COVID-19 puede ser calificado como Enfermedad de Trabajo sólo si reúne los criterios determinados por el IMSS:**

1. Que el trabajador se dictamine como **caso confirmado** en el Escenario 1 (antes del 24 de marzo); o que sea considerado **caso confirmado o sospechoso** a partir de Escenario 2 (del 24 de marzo en adelante).

e. Calificación del COVID-19 como Riesgo de Trabajo

2. Que el trabajador presente el criterio de **personal expuesto ocupacionalmente** (riesgo de exposición bajo, medio, alto y muy alto).
3. Que exista un **período de latencia de 1 a 14 días** entre el contacto o exposición laboral y el inicio del cuadro clínico en el trabajador. Se deberá identificar que dicha exposición ocurrió **antes** de la suspensión de labores.
4. Que se **demuestre** que el trabajador estuvo **expuesto en ejercicio o con motivo de su trabajo** a alguna persona con COVID-19. Si tuvo alguna exposición extra laboral, deberá comprobarse que la exposición extra laboral es **mínima** con respecto a la laboral.

Es fundamental acreditar el **NEXO CAUSAL**, es decir, que exista una relación directa entre la causa o efecto del padecimiento y las actividades laborales que provocaron el mismo.

f. Apoyos en materia de seguridad social:

- 1) Incapacidad por internet (nueva plataforma).
- 2) Pago de Créditos INFONAVIT.
- 3) Pago de Créditos FONACOT.
- 4) Retiro de fondos AFORE.
- 5) Créditos a la palabra para patrones.

1) Incapacidad por internet (nueva plataforma)

25 de marzo de 2020, el IMSS aprobó el otorgamiento de un **“permiso especial por contingencia” desde plataformas digitales de acceso remoto.**

Para obtener dicho “permiso”, la persona con síntomas de la enfermedad COVID-19 como tos, fiebre y dolor de cabeza, deberá completar un cuestionario de tamizaje para conocer si procede o no el “permiso”, sin necesidad de acudir al médico para obtener su incapacidad.

El “permiso” **tendrá una duración de 14 días y dará lugar al pago del subsidio legal por enfermedad general: 60% del último salario diario de cotización, el cual se pagará mediante transferencia electrónica a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad y mientras dure ésta.**

1) Incapacidad por internet (nueva plataforma)

El trabajador que **sin derecho** se beneficie de un subsidio, comete un **delito** y puede ser sancionado con tres meses a dos años de **prisión**.

Durante la incapacidad otorgada por el IMSS la relación laboral se encuentra suspendida, de tal manera que el patrón no está obligado a pagar salarios y el trabajador no está obligado a prestar su servicio.

2) Pago de Créditos INFONAVIT

El INFONAVIT **anunció diversas medidas en beneficio de los acreditados** que con motivo de la emergencia sanitaria se vean afectados en su ingreso o en la continuidad de su empleo (pérdida o suspensión):

- Se aplicará de forma universal el **Seguro por Desempleo**, para cubrir hasta 3 meses pagos a quienes pierdan su relación laboral.
- Los acreditados no tendrán que cubrir ningún **copago** asociado. Este beneficio podrá ser solicitado a partir del 15 de abril de 2020, para hacerlo efectivo sobre las mensualidades de mayo, junio y julio.

2) Pago de Créditos INFONAVIT

- Se otorgarán **diferimientos en el pago de la mensualidad** hipotecaria, capital e intereses, con congelamiento de saldo. Se otorgará un periodo inicial de tres meses, el cual podrá ampliarse hasta tres meses más.
- Para los trabajadores cuyas empresas **se declaren en paro técnico**, el **INFONAVIT aplicará beneficios de al menos 25% del factor de pago con el que se calcula su mensualidad vía nómina y podrá aplicarse por un periodo no mayor a 12 meses**, dependiendo de las condiciones del crédito.

Las medidas podrán utilizarse **durante el primer semestre de 2020, con opción a renovarse por 6 meses más con aprobación del Consejo de Administración del INFONAVIT.**

Grupo de atención	Medida	Requisitos y/o detonador	Población	Descripción	Monto disponible	Periodo de Aplicación
Todos los derechohabientes Infonavit con crédito hipotecario	Fondo Emergente Universal de Pérdida de Empleo Y Flexibilización del uso del Fondo de Protección de Pago	<ul style="list-style-type: none"> A solicitud electrónica/telefónica/presencial del acreditado Previa actualización de datos de contacto 	<ul style="list-style-type: none"> Acreditados con 3 omisos o menos Aplica para todos los años de originación 	<ul style="list-style-type: none"> Se protege el pago del crédito hasta por 3 meses: copago 0% tres meses En el uso del FPP, se exime del co-pago 	<ul style="list-style-type: none"> El Fondo Emergente se financia con inyección de recursos excedentes de la reserva SAR 92 (~\$3,000 mdp) 	A partir de entrada en vigor y durante el primer semestre de 2020
	Tolerancia al pago (diferimiento de pagos de capital e intereses)	<ul style="list-style-type: none"> a) Se detona de forma general en caso de que la autoridad federal dictamine medidas de paro laboral obligatorio. b) Se detona de forma individual en caso de afectación por COVID-19 al derechohabiente 	<ul style="list-style-type: none"> Acreditados con 3 omisos o menos 	<ul style="list-style-type: none"> Hasta por 3 meses el crédito no devenga interés y mantiene un saldo congelado, con opción a ampliar el plazo hasta por 3 meses adicionales. En caso de que los acreditados paguen sus créditos, dichos pagos amortizan a capital 		A partir de entrada en vigor y durante el primer semestre de 2020
	Beneficios por Paro Técnico de Empresas	Presentación al Infonavit de la Solicitud de Paro Técnico de las Empresas	Empleados de empresas en Paro Técnico	<ul style="list-style-type: none"> Descuentos a la amortización por tiempo determinado 		Primer Semestre de 2020
	Uso de la SCV para pago de pasivos con la Banca	<ul style="list-style-type: none"> A solicitud electrónica/telefónica/presencial del acreditado Indispensable que compruebe que tiene contratado un crédito hipotecario con la Banca 	<ul style="list-style-type: none"> DH que cuenten con un saldo en la SCV > 0 	Transferencia de ahorro de la SCV para pago de hipotecas con Instituciones Financieras		<ul style="list-style-type: none"> A partir de entrada en vigor y durante el primer semestre de 2020

3) Pago de Créditos FONACOT

FONACOT no pronunciado medidas extraordinarias, en caso de que los acreditados resulten afectados por la emergencia sanitaria.

De manera ordinaria, **el Contrato de Crédito prevé que en caso de terminación de la relación laboral**, el FONACOT aplicará la protección por pérdida de empleo hasta por el “máximo número de pagos por periodo de protección” (6 mensualidades).

En caso de existir un saldo pendiente de pago, el acreditado debe acudir al FONACOT a formalizar los términos en que liquidará dicho saldo. En caso de no acudir, el acreditado debe continuar realizando los pagos conforme a la tabla de amortización originalmente pactada con el FONACOT.

Esquema 70-30



Paga en una sola exhibición el 70% de tu adeudo, FONACOT te poya con el 30% restante y se condona el interés generado por el atraso. De esta forma tu crédito queda en cero.

Esquema 20-20-20

Paga el 20% de tu adeudo, el saldo restante se reestructura a un plazo de hasta 20 meses sin intereses y por cada pago realizado en tiempo y forma, FONACOT te estará otorgando el beneficio de una quita equivalente al 20% y se condona el interés generado por el atraso.

Esquema 50-50

Descuento de hasta el 50% de su adeudo.

Paga en una sola exhibición el 50% de su adeudo 50% restante, **se condona el interés generado por el atraso**, y el crédito queda liquidado. (Solo créditos asignados a PSEC).



Documentos (Original y Copia)

- Identificación oficial vigente (credencial de elector o pasaporte).
- Comprobante de domicilio a nombre del trabajador del mes o bimestre actual o inmediato anterior (recibo de agua, luz, predial, teléfono fijo o celular, edo. De cuenta bancario, constancia de domicilio con sello y firma).



¿Dónde Puedo pagar?

Realiza el pago de tú crédito en las siguientes opciones de Bancos

Recuerda que debes pagar el importe exacto a más tardar la fecha límite de pago para continuar con el beneficio de la quita otorgada.



¿Cambiaste de Trabajo?

Infórmate si tu nueva empresa está **afiliada** a FONACOT. Si es así, solicítale que te apliquen los descuentos por nómina y los adicionen a la "Cedula de Notificación"

Si no está afiliada, acude a tu sucursal FONACOT más cercana para que te hagan saber las alternativas para seguir pagando.



¿Qué pasa si no pago?

En caso de no continuar pagando, se aplica la cobertura de la Protección o del seguro, FONACOT reporta el comportamiento de pago del acreditado a sociedades de información crediticia que puede afectar tu historial de crédito. Así mismo, se dará inicio al proceso de recuperación a través de un despacho de cobranza acreditados con intereses moratorios generados por el atraso y gastos de cobranza.

¡Evita contratiempos y malos ratos, acude a una sucursal FONACOT para solucionar tu situación!

4) Retiro de fondos AFORE

A los **46 días** de estar desempleado, el trabajador puede hacer un retiro parcial de su cuenta individual:

- a) Si su cuenta tiene al menos 3 años de haber sido abierta y tiene un mínimo de 12 bimestres de cotización, podrá retirar **en una exhibición 30 días de su último Salario Base de Cotización, con un límite de 10 Unidades de Medida de Actualización; o**
- b) Si su cuenta individual tiene 5 años o más de haber sido abierta, podrá retirar en hasta **seis mensualidades** lo que resulte menor entre: **1) 90 días del Salario Base de Cotización y 2) el 11.5 % de los recursos acumulados en la subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez (RCV).**

4) Retiro de fondos AFORE

El trabajador debe presentar en la AFORE que administra su cuenta individual:

- 1) Pre-Solicitud generada en el portal E-SAR.
- 2) Solicitud de disposición de recursos proporcionada por la AFORE.
- 3) Identificación oficial.
- 4) Algún documento que contenga el NSS del trabajador.
- 5) Estado de cuenta bancario a nombre del trabajador con CLABE.

La AFORE gestionará el trámite ante el IMSS el **certificado del derecho** al Retiro Parcial por Desempleo. Una vez certificado por el IMSS, la AFORE pondrá a disposición del trabajador los recursos correspondientes

El retiro que realice el trabajador, **disminuirá** en igual proporción el número de las semanas de cotización que tenía registradas en el IMSS. Si reintegra dichos recursos, le serán “devueltas” las semanas de cotización.

5) Créditos a la palabra para patrones.

El Gobierno de México, a través del IMSS, otorgará **créditos a la palabra** a las empresas solidarias que no recortaron su plantilla laboral (mantuvieron el mismo número de asegurados) en el primer trimestre de 2020.

El IMSS tiene registradas a 645 mil empresas que cumplen dicho supuesto (consultar empresas en <https://adodigital.imss.gob.mx/creditopalabra>).

El monto máximo del préstamo es de \$25,000, pagaderos a 36 meses, con una tasa de interés anual de 6.5%.

El crédito se empezará a pagar a partir del cuarto mes de haberlo recibido.



CONTACTOS

C.P. Viviana Belaunzarán Barrera
SKATT / Beyond Tax Advisory
viviana.belaunzaran@skatt.com.mx
Tel. 55 1105 6507

Lic. Cristina González
González Medina Asesores, S.C.
cristina.gonzalez@gonzalezmedina.com.mx
Tel. 55 5262 8470

Lic Oscar de la Vega
De la Vega, Martínez Rojas, S.C.
odelavega@dlvmr.com.mx
Tel. 55 4163 2100

C.P. Jaime Rojas Merino
SKATT / Beyond Tax Advisory
jaime.rojas@skatt.com.mx
Tel. 55 1105 6505





SKATT

Beyond tax advisory

www.skatt.com.mx

