



Consideraciones en el proceso de nómina durante la Emergencia Sanitaria



Alejandra Hernández
Director de Seguridad Social y Nóminas
HN Fiscal & Asociados, S.C.
alejandra.hernandez@hnfiscal.com

Durante los últimos días nos hemos visto envueltos en varios temas de índole laboral y de recursos humanos derivados de la Emergencia Sanitaria COVID-19, de lo que resulta importante considerar ciertos aspectos para que su proceso de nómina sea de la manera adecuada. Enseguida se enlistan los puntos que le permitirán identificar si su proceso de nómina requiere ser ajustado o continua de manera habitual.

✓ **Salario:**

En el supuesto que su actividad no califique como Esencial al no encontrarse dentro de las permitidas para continuar sus labores, se sugiere confirmar con su asesor laboral si el importe a cubrir durante el periodo de emergencia sanitaria es adecuado otorgarlo como sueldo ordinario o bien bajo otro concepto.

a) **Permisos sin goce de sueldo:**

Si la confirmación por parte de su asesor laboral es el sentido de otorgarlo como sueldo ordinario, no tendría que hacer adecuaciones en las formas de pago en su sistema de nómina.

En lo que respecta a la “incidencias” en su pre - nómina resulta importante se consideren como permisos con goce de sueldo para que en su caso estos se vean reflejados en su pre nómina y tenga la forma de demostrar que dio cumplimiento fehaciente a la suspensión laboral.

b) **Otra prestación:**

Si la indicación de su asesor laboral es que no se trata de un salario sino de una prestación diferente resulta importante definir cuál es su naturaleza y de esta forma clasificarlo de manera adecuada en el timbrado de la nómina. Adicionalmente confirmar si las incidencias las contemplaría como permisos sin goce de sueldo.

✓ **Amortización:**

En el supuesto que su asesor laboral informe que no es “salario” sino otra percepción, es importante contemplar que el descuento de la amortización se encuentra sujeto al salario, tal como se señala en el Reglamento de Inscripción, pago de aportaciones y entero de descuentos al INFONAVIT en su artículo 42, los créditos de vivienda deberán ser amortizados a través de los descuentos que los patrones efectúen **a los salarios** de los trabajadores acreditados.

✓ **Previsión Social:**

En el caso del otorgamiento de prestaciones denominadas como previsión social resulta indispensable se apegue en las condicionantes que se señalan en dicho plan.

✓ **Home office:**

Dado que la regulación laboral y los Acuerdos publicados el pasado 30 y 31 de marzo que dieron lugar a la actual declaratoria de Emergencia Sanitaria por causas de fuerza mayor no contemplan el tratamiento aplicable al trabajo a distancia en la modalidad conocida como “Home Office”, es recomendable contar con una postura clara de parte de sus asesores laborales sobre la continuidad del trabajando bajo esta modalidad ante una Emergencia o Contingencia Sanitaria.

Solo como una referencia, llama la atención la respuesta otorgada por parte de la STPS en el documento denominado como: “**Preguntas frecuentes situación laboral frente al COVID-19**”, de manera específica en el numeral 7:

7. El patrón me planteó que lleve a cabo mis actividades desde casa, ¿puede hacerlo?

Sí, debemos recordar que no se trata de vacaciones por lo que si las circunstancias lo permiten, lo procedente es que las actividades se realicen desde casa, tal y como lo ha recomendado la autoridad sanitaria durante la Jornada Nacional de Sana Distancia.

Reiterándole la importancia de contar con la opinión de sus asesores en materia laboral, permanecemos a su disposición para atender sus dudas o requerimientos en materia fiscal y de Seguridad Social.

HN Fiscal & Asociados, S.C.