

Precio Especial

Revista Digital de Publicación Quincenal

MUNDO CP

CORPORATIVO PROFESIONAL

Vigencia del 16 al 30 de Junio de 2020

Revista 33 Año 2

CORPORATIVO

IMPUESTOS

JURÍDICO

RECURSOS HUMANOS

FINANZAS

EN LA OPINION DE



Reapertura de las actividades hacia una nueva ¿normalidad?

PRIMERA PARTE

CUOTAS



Cuotas del IMSS e Infonavit en paro técnico



Reapertura de las actividades económicas lineamientos técnicos

Última versión del Código de Ética Profesional

Análisis de la NIF D-4

Negocios a la vanguardia en tiempos de Covid

La obsolescencia provocada por el Sistema Nacional Anticorrupción

Foto: Veracruz / Getty Images



EDICIÓN
Junio 2020 N°33

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 Lupita Gómez Castillo

Foto de Portada: Veracruz,
Fuente: Pixabay

DISEÑO Y FORMACIÓN EDITORIAL

LC Jorge Enrique Sánchez Miranda
LDG Dulce Belén Gómez Castillo

APOYO EDITORIAL

Naitze Daneira de la Cruz Arellano
ING. Victor 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

Siguenos:

Revista mundocp corporativo profesional

Portal web: www.mundocp.com



SOCIO
MUNDOCP
CORPORATIVO PROFESIONAL
Membresías

Webinars Gratuitos Para socios MUNDOCP

Cursos

		Hora centro
Lineamientos para el retorno a la nueva normalidad a las actividades económicas Efectos fiscales, seguridad social, laboral	Dr. Leopoldo Reyes Equiguas	Viernes 26 de Junio 5:00 a 7:00 p.m.
Reapertura de las actividades económicas Lineamientos técnicos	C.P.C. Manuel Jesus Cárdenas y L.D. Diego Cárdenas	Miércoles 01 de Julio 5:00 a 7:00 p.m.
Análisis jurídico de la Resolución miscelánea fiscal 2020	Mtro. Miguel Ángel Martínez Uc	Viernes 10 de Julio 5:00 a 7:00 p.m.
Procedimiento administrativo de Ejecución	C.P.C. Omar Zapata Dennis	Viernes 24 de Julio 5:00 a 7:00 p.m.

Seminario:

		Hora centro
Sueldos y salarios		Horario de 5:00 a 7:30 p.m.
Módulo fiscal	C.P.C. Javier Arenas Wagner	Miércoles 15 y Jueves 23 de Julio
Módulo Seguridad Social	C.P. Martín Ernesto Quintero García	Jueves 30 de Julio y 06 de Agosto
Módulo Laboral	C.R.C. Sergio Jiménez Domínguez	Jueves 13 y 26 de Agosto

¿Tu membresía se encuentra vencida?
¿Aún no eres socio?

¿Qué esperas para obtener tu membresía?!

- beneficios
- ✓ Revista digital quincenal MUNDOCP CORPORATIVO PROFESIONAL
- ✓ Webinar y seminarios web gratuitos
- ✓ Resolución miscelánea fiscal 2020 actualizada
- ✓ Casos prácticos de ISR
- ✓ Modelos de contratos
- ✓ Ligas a publicaciones importantes del diario oficial
- ✓ Foro de consultas
- ✓ Indicadores, entre otros...



Naitze Daneira de la Cruz Arellano
R.F.C. CUAN9907259H
Sucursal: 7014 No. de cuenta: 2180063
Clabe de transferencia bancaria
002100701421800633

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

Socios interesados responder por este medio con la palabra PARTICIPARÉ y el nombre del curso a los que desee participar.

229 100 27 28

Por tan SÓLO
\$1,000 Anual
Precio normal de membresía \$1,800

961 655 19 86

cruzarecapacita@hotmail.com

INDICE

CORPORATIVO

C1	• • • • •	Reapertura de actividades... hacia una nueva... ¿normalidad ? (Primera parte)
----	-----------	---

IMPUESTOS

I1	• • • • •	Análisis de la NIF D-4
----	-----------	------------------------

JURÍDICO

J1	• • • • •	La obsolescencia provocada por el Sistema Nacional Anticorrupción
----	-----------	--

RECURSOS HUMANOS

RH1	• • • • •	Cuotas del IMSS e INFONAVIT en paro técnico
-----	-----------	--

FINANZAS

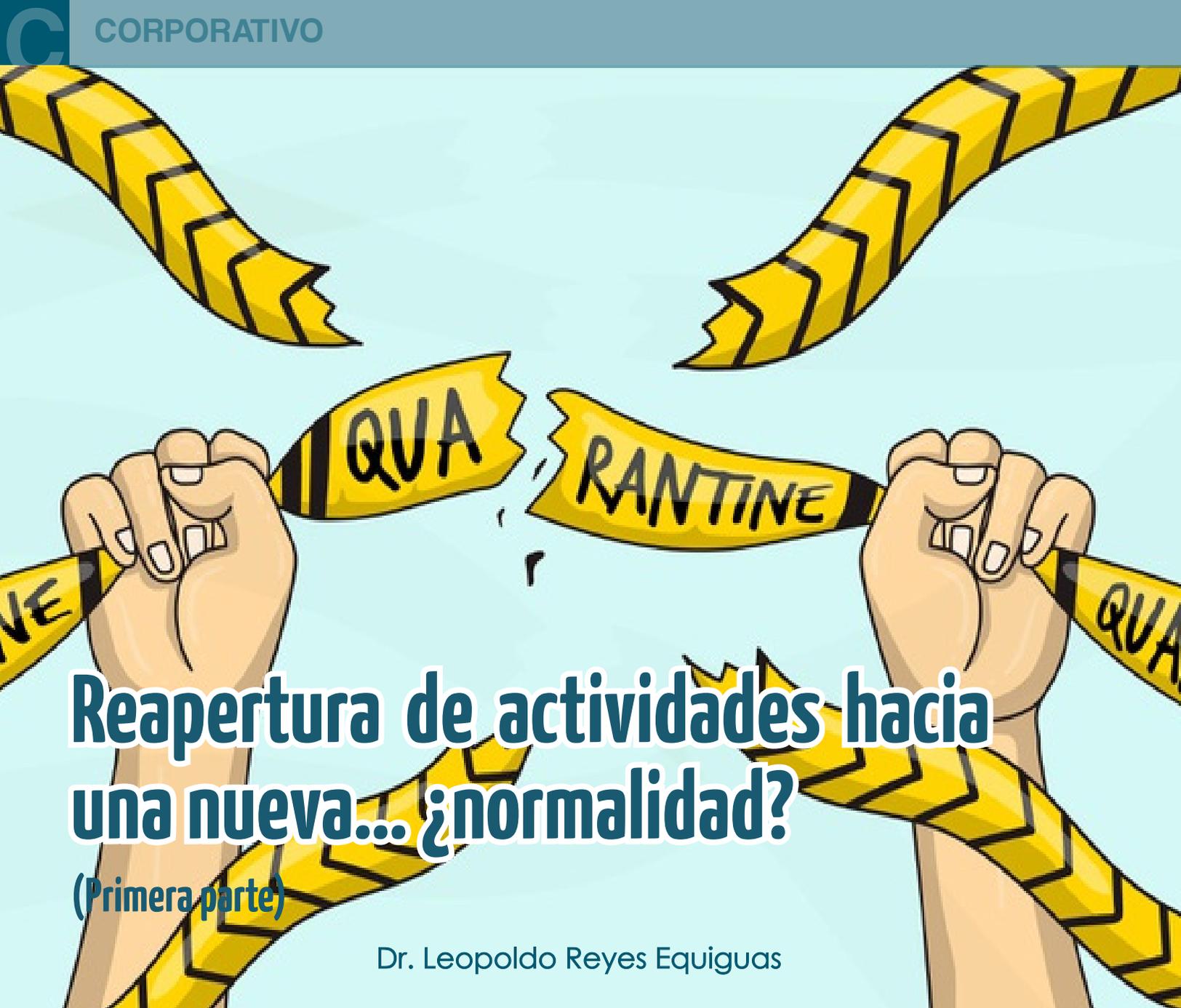
F1	• • • • •	NEGOCIOS A LA VANGUARDIA En tiempos de Covid
----	-----------	---

EN LA OPINION DE...

EOP1	• • • • •	Última versión de el código de Ética profesional.
------	-----------	--

EOP5	• • • • •	Reaperturas de las actividades económicas (Lineamientos técnicos)
------	-----------	---





Reapertura de actividades hacia una nueva... ¿normalidad?

(Primera parte)

Dr. Leopoldo Reyes Equiguas

Qué tal, amigo lector Aquí seguimos a pesar de la 4T, la pandemia, el desempleo, las crisis raciales de nuestros vecinos del norte, y el surgimiento de la BOA (Bloque Opositor Amplio) que, según las teorías del complot, se creó para derrocar al presidente López obrador, pero bueno, si hemos sobrevivido al Covid-19 hasta estas alturas, donde el pico se ha alargado como la cuarentena, creo que ya logramos trascender a un ejercicio fiscal más; así que debemos estar listos para lo que viene, y te preguntaré, ¿qué viene?, pues el aparente feliz retorno a la "normalidad", con el mote

de "nueva", que de normalidad no tendrá aparentemente nada, ya que a partir del 1 de junio, fecha en que los gobiernos locales tomaron la estafeta para determinar si en sus respectivas localidades, apoyados por el ya famoso semáforo de riesgo epidemiológico, que irá midiendo semanalmente los niveles de contagio y muertes generadas por la pandemia, podrán ir liberando actividades en función las estadísticas que demuestren una baja sustancial en cuanto a los estragos provocados por el Covid-19.



Ahora bien, para poder ir permitiendo que las actividades económicas retornen a la "nueva normalidad", es importante estar preparados, ya que precisamente la novedad de lo que viene es todo lo que se deberá implementar en los centros de trabajo para que la pandemia no tenga un rebrote que haga que nuevamente la sociedad tenga que volver a replegarse por una segunda oleada de la enfermedad, que según los epidemiólogos, no sólo puede ser más prolongada, sino más agresiva, con un mayor número de decesos; es por ello que el pasado 29 de mayo se publicó en el Diario Oficial de la Federación un acuerdo conjunto entre la Secretaría de Economía, la Secretaría de Salud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social, a través del cual se establecieron las condiciones mínimas bajo las cuales deberán operar los centros de trabajo, independientemente del giro o actividad, teniendo como principal elemento diferenciador a las actividades esenciales así como las no esenciales, cuya diferencia principal radica en que las primeras no se han suspendido desde que fue declarada la emergencia sanitaria en marzo pasado, y solamente se establecieron ciertas restricciones operativas, mientras que en el caso de las actividades no esenciales, como sabemos, no se ha podido operar, lo que tiene a tres meses de iniciada la emergencia, a varios

empresarios quebrados y a muchos otros a punto del colapso financiero; por tal razón el gobierno federal está presionando para que se implemente la "nueva normalidad", pero el semáforo epidemiológico sigue en rojo, y al parecer, seguirá así por algunas semanas más; pero regresando al acuerdo pronunciado por las diversas autoridades del gabinete responsable de implementar el restablecimiento de las actividades económicas, es de señalar que aunado a lo desgastado que está el sector empresarial por no poder operar al 100% en el caso de las actividades esenciales, y estar prácticamente quebrados los giros no esenciales, ahora además hay que reconvertir los inmuebles e instalaciones en general si llegado el momento del tan anhelado semáforo verde pretenden abrir, pues conforme publicación que pasaremos a comentar, hay que establecer una serie de protocolos de prevención y logística operativa que evidentemente va a necesitar de modificaciones, de infraestructura, de reacomodos y de adecuaciones que no en todos los casos podrán ser ni baratos, ni posibles, así que, agárrense, ahí les va lo más esencial que deberán tener en cuenta para que de una vez vayamos viendo si mejor desde este momento traspasamos el negocio o abrimos nuestra funeraria, ya que es el único negocio que tristemente en estos tiempos tiene futuro en el corto plazo.

Lo primero que deberá llevar a cabo una empresa para poner en contexto el análisis de todas las adecuaciones y ajustes o modificaciones que se deberán efectuar, es categorizar al centro de trabajo con base en los siguientes criterios:

1. Tipo de actividades que se desarrollan en el centro de trabajo.
2. Nivel de riesgo epidemiológico, dependiendo del lugar o zona donde se encuentre el centro de trabajo.
3. Tamaño y aforo del centro de trabajo.
4. Características internas del centro de trabajo.



Tipo de actividad

Implica las esenciales y no esenciales, es decir, cuando el semáforo epidemiológico se encuentre en rojo respecto de la región donde se ubique el centro de trabajo, solamente las actividades esenciales podrán mantenerse activas; tales actividades esenciales se enlistan a continuación:

Tabla 2. Clasificación de las actividades esenciales

N°	ACTIVIDAD ESENCIAL
Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 (31 de marzo de 2020)	
1	Rama médica, paramédica, administrativa y de apoyo en todo el Sistema Nacional de Salud
2	Sector farmacéutico, tanto en su producción como en su distribución (farmacias)
3	La manufactura de insumos, equipamiento médico y tecnologías para la atención de la salud
4	Disposición adecuada de los residuos peligrosos biológicos-infecciosos (RPBI)
5	Limpieza y desinfección de las unidades médicas en los diferentes niveles de atención
6	Las involucradas en la seguridad pública y la protección ciudadana, defensa de la integridad y la soberanía nacionales; la procuración e impartición de justicia
7	Actividad legislativa en los niveles federal y estatal
8	Financiera
9	Recaudación tributaria
10	Distribución y venta de energéticos, gasolineras y gas
11	Generación y distribución de agua potable
12	Industria de alimentos y bebidas no alcohólicas, mercados de alimentos
13	Supermercados, tiendas de autoservicio, abarrotes y venta de alimentos preparados
14	Servicios de transporte de pasajeros y de carga
15	Producción agrícola
16	Producción pesquera
17	Producción pecuaria
18	Agroindustria
19	Industria química



20	Productos de limpieza
21	Ferreterías
22	Servicios de mensajería
23	Guardias en labores de seguridad privada
24	Guarderías y estancias infantiles
25	Asilos y estancias para personas adultas mayores
26	Refugios y centros de atención a mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos
27	Telecomunicaciones y medios de información
28	Servicios privados de emergencia
29	Servicios funerarios y de inhumación
30	Servicios de almacenamiento y cadena de frío de insumos esenciales
31	Logística (aeropuertos, puertos y ferrocarriles)
32	Las relacionadas directamente con la operación de los programas sociales del gobierno
33	Las necesarias para la conservación, mantenimiento y reparación de la infraestructura crítica que asegura la producción y distribución de servicios indispensables; a saber: agua potable, energía eléctrica, gas, petróleo, gasolina, turbosina, saneamiento básico, transporte público, infraestructura hospitalaria y médica, entre otros
Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos técnicos relacionados con las actividades descritas en los incisos c) y e) de la fracción II del Artículo Primero del Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2 publicado el 31 de marzo del 2020 (06 de abril de 2020)	
34	Las relacionadas directamente con la operación de los programas sociales del gobierno
35	Servicios de tecnología de la información que garanticen la continuidad de los sistemas informáticos de los sectores público, privado y social
36	Empresas y plataformas de comercio electrónico
37	Empresas y plataformas de comercio electrónico
38	Las empresas distribuidoras de carbón mantendrán sus actividades de transporte y logística
Acuerdo por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias (14 de mayo de 2020)	
39	Industria de la construcción
40	Minería
41	Fabricación de equipo de transporte

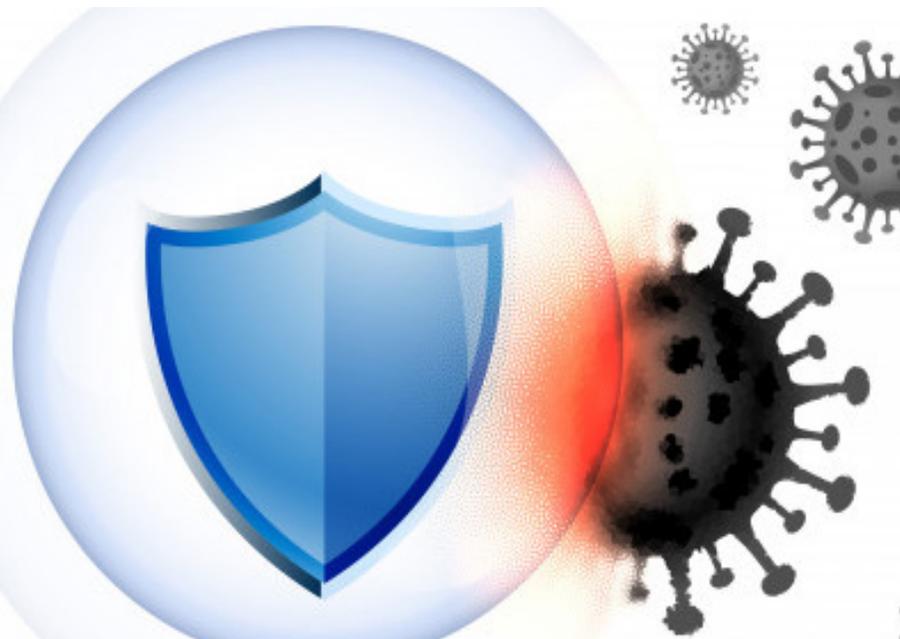
Identificación del nivel de riesgo epidemiológico.

La empresa deberá estar al pendiente de los avisos de riesgo que dé a conocer semanalmente el semáforo epidemiológico para zona, región o municipio donde se ubique el centro de trabajo; existen cuatro niveles de riesgo: rojo (alerta máxima), naranja (alerta media), amarillo (alerta intermedia) y verde (alerta cotidiana).

Dependiendo del nivel de riesgo epidemiológico, se deberán implementar protocolos operativos y logísticos en los centros de trabajo, por ejemplo:

Alerta máxima	Para actividades esenciales: privilegiar trabajo en casa y retirar a personal vulnerable.
Alerta alta	Para actividades no esenciales: reducción de personal en 30% en el centro de trabajo, reducción de jornada laboral y filtros sanitarios de acceso.
Alerta intermedia	Actividades acotadas en espacios públicos y actividades plenas esenciales y no esenciales, establecer distancias de 1.5 metros entre cada persona, vigilancia entre población vulnerable y mantener filtros de acceso y salida al centro de trabajo.
Alerta cotidiana	Actividades económicas plenas, presencia de todo el personal en la empresa, protocolos de prevención sanitaria permanentes y vigilancia de población vulnerable.

Los protocolos que se mencionan en cada uno de los niveles de riesgo epidemiológico son sólo algunos ejemplos, pero el acuerdo menciona que para cada sector económico se irán publicando, más aspectos a considerar, aunado a que en el mismo acuerdo hay un catálogo de requisitos y detalles que se deben implementar; así que te recomiendo querido lector, que según el sector al que pertenezca tu cartera de clientes, verifiques tanto el acuerdo como lo que se vaya publicando en relación con el sector específico al que pertenezcan tus clientes.



Tamaño	Sector	Rango de número de personas trabajadoras
Micro	Todas	Hasta 10
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100
	Servicios	Desde 51 hasta 100
	Industria	Desde 51 hasta 250
Grande	Servicios y Comercio	Desde 101
	Industria	Desde 251



Características internas del centro de trabajo

Finalmente, la empresa deberá establecer para efectos de sus características internas, el tener perfectamente identificados a los siguientes grupos de trabajadores:



1. Grupos de trabajadores vulnerables por áreas, departamentos o centros de trabajo.
2. Grupos de trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de menores, personas de la tercera edad, personas en situación de vulnerabilidad o mayor riesgo de contagio.
3. Áreas o departamentos con los que cuenta el centro de trabajo.



Una vez perfilados los cuatro aspectos mencionados habrá que identificar todas las obligaciones, protocolos y restricciones que aplican para cada tipo de empresa, para lo cual, los puntos 5 y 6 del Acuerdo por el que se establecen Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas señalan que, con independencia del tipo y categorización de empresa, todos los centros de trabajo deberán implementar los siguientes puntos:

5. ESTRATEGIAS GENERALES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD SANITARIA EN EL ENTORNO LABORAL

Los centros de trabajo deberán implementar obligatoriamente las siguientes estrategias de control para contener la diseminación del COVID-19, independientemente del resultado del proceso de categorización establecido en los presentes lineamientos.

A. Promoción a la salud

Implica la orientación, capacitación y organización de las personas trabajadoras para prevenir y controlar la propagación del coronavirus causante de COVID-19 en sus hogares y, de manera muy importante, en eventos sociales y durante los trayectos en el transporte público o privado que proporcione la empresa, incluyendo las siguientes:

- Información general sobre el SARS-CoV-2 (COVID-19), los mecanismos de contagio, síntomas que ocasiona y las mejores maneras de prevenir la infección y el contagio de otras personas.
- La importancia que tiene el no acudir al trabajo o reuniones sociales con síntomas compatibles con COVID-19 para no ser un riesgo de potencial contagio para otras personas.
- Lavarse las manos frecuentemente con agua y jabón, o bien, usar soluciones a base de alcohol gel al 60%.
- La práctica de la etiqueta respiratoria: cubrirse nariz y boca al toser o estornudar con un pañuelo desechable o el ángulo interno del brazo.
- No escupir. Si es necesario hacerlo, utilizar un pañuelo desechable y tirarlo a la basura; después lavarse las manos.
- No tocarse la cara con las manos sucias, sobre todo nariz, boca y ojos.
- Limpiar y desinfectar superficies y objetos de uso común en oficinas, sitios cerrados, transporte, centros de reunión, entre otros.
- Mantener una sana distancia (al menos a 1.5 metros) durante los contactos y recordar la importancia de usar cubrebocas u otras barreras en el transporte público.
- Establecer un programa de capacitación para el personal directivo o gerencial sobre las acciones y medidas para prevenir y evitar cadenas de contagio por COVID-19, por lo que puede hacerse uso del material disponible en la plataforma:
- Dar a conocer a las personas trabajadoras el teléfono de emergencia de la autoridad sanitaria (911).
- Para facilitar las labores de difusión en los centros de trabajo, se pone a disposición de las personas trabajadoras infografías y material de comunicación elaborado por el Gobierno de México, en el siguiente enlace: <https://coronavirus.gob.mx/>

B. Protección a la salud

B.1 Sana distancia

Implementación de las medidas de sana distancia en el ámbito laboral de conformidad con lo siguiente:

A) ¡Quédate en casa! Cuando una persona presenta síntomas de enfermedad respiratoria o relacionados con COVID-19, deberá quedarse en casa, solicitar asistencia médica y en su caso su incapacidad digital y;

B) Sana distancia en el centro de trabajo. La modificación de hábitos para favorecer una distancia mínima de 1.5 metros entre las personas; la disminución de la frecuencia de encuentros, incluyendo la adecuación de los espacios y áreas de trabajo para reducir la densidad humana en ambientes intramuros y extramuros durante los niveles máximo, alto y medio, para lo cual se deberán establecer como mínimo las siguientes estrategias:

- Evitar el hacinamiento en espacios y garantizar la disponibilidad permanente de agua potable, jabón, papel higiénico, gel a base de alcohol y toallas desechables para el secado de manos.
- Establecer horarios alternados de comidas, baños, uso de casilleros y actividades cotidianas para reducir el contacto entre personas.
- Incrementar el número de vehículos destinados al transporte de personal, con el fin de reducir el hacinamiento y la posibilidad de contagios, manteniendo una sana distancia, el uso de cubrebocas y la ventilación natural del transporte.

B.2 Control de ingreso-egreso

Se deberá instrumentar un control de ingreso-egreso de las personas trabajadoras, clientes y proveedores que permita lo siguiente:

- Establecer un filtro de acuerdo con lo establecido en el "Lineamiento general para la mitigación y prevención de COVID-19 en espacios públicos cerrados" para la identificación de personas con infección respiratoria aguda.
- Para las personas trabajadoras que se detectaron con signos de enfermedades respiratorias y/o temperatura corporal mayor a 37.5 °C, designar un área de estancia y aislamiento, dotarlas de un cubrebocas y remitirlas al domicilio particular o a los servicios médicos, y cuando sea procedente asistir a las personas trabajadoras para el trámite de su incapacidad digital.
- Proporcionar solución gel a base de alcohol al 60% para el lavado de manos y verificar el uso apropiado de cubrebocas para todas las personas que ingresen o egresen del centro de trabajo.
- Establecer entradas y salidas exclusivas del personal; en caso de que se cuente con un solo acceso, éste se deberá dividir por barreras físicas a fin de contar con espacios específicos para el ingreso y salida del personal.

B.3 Medidas de prevención de contagios en la empresa

Los centros de trabajo deberán instrumentar acciones enfocadas a reducir el riesgo de contagios, es decir, para evitar la entrada del virus en sus instalaciones. Entre éstas quedan comprendidas cuestiones de higiene, limpieza y sana distancia.

- Proveer dispensadores con soluciones a base de alcohol gel al 60% a libre disposición del personal en distintos puntos del centro de trabajo.
- Proveer productos sanitarios y de equipo de protección personal a las personas trabajadoras, incluyendo cubrebocas, lentes protectores y caretas.
- Contar con depósitos suficientes de productos desechables y de uso personal, procurando la limpieza continua de los mismos.
- Garantizar que los sanitarios cuenten con lavamanos y con condiciones adecuadas para la limpieza del personal (agua, jabón y toallas de papel desechable).
- Establecer un programa de limpieza y mantenimiento permanente del centro de trabajo y los lugares de labor, incluidos los destinados a los servicios de alimentos, de descanso y, en su caso, de pernocta, utilizando los productos de limpieza adecuados para prevenir la propagación del virus.
- Promover que las personas trabajadoras no compartan herramientas de trabajo u objetos personales sin la desinfección adecuada.
- En caso de ser posible, favorecer la ventilación natural en espacios comunes o de mayor concentración de personal, además de aquellas áreas de trabajo con gran afluencia de personal.
- Revisar el funcionamiento de los sistemas de extracción, en caso de contar con estos, además de dar mantenimiento y cambios de filtro para su correcta operación.
- Señalizar las áreas comunes (como baños, vestidores, casilleros, cafeterías, comedores y salas de juntas) con marcas en el piso, paredes y/o mobiliario, recordando la distancia mínima de 1.5 metros entre personas.
- Establecer una política de control de visitas, proveedores y contratistas, con el fin de prevenir el riesgo de contagio originado en personas ajenas al centro de trabajo.
- Implementar una política para el uso de las escaleras y elevadores manteniendo la sana distancia, evitando tocar en la medida de lo posible las superficies, y procurando su limpieza constante.

B.4 Uso de equipo de protección personal (EPP)

Los centros de trabajo deberán proporcionar equipo que permita minimizar el riesgo de infección en las personas trabajadoras en el desempeño de sus actividades. Con el fin de evitar el riesgo de contagio, las personas empleadoras deberán distribuir entre la población trabajadora el siguiente equipo:

- Cubrebocas de preferencia lavable, a fin de proteger el medio ambiente (capacitar sobre su limpieza y reemplazo).
- Para el caso del personal que atiende al público, se deberá proporcionar además protector facial o lentes de seguridad con protección lateral, superior e inferior de ojos.
- En los puestos de trabajo donde haya exposición a agentes químicos contaminantes, deberá utilizarse el EPP convencional que señalen las Normas Oficiales Mexicanas vigentes y aplicables en la materia. En los tiempos en que el personal no tenga la exposición se deberá utilizar cubrebocas y lentes de seguridad o protector facial (se puede omitir el uso de protector facial y lentes de seguridad si existen barreras físicas entre personas trabajadoras).
- Los puestos de trabajo donde se presente una muy alta exposición a fuentes conocidas o sospechosas de SARS-CoV-2, como las personas trabajadoras del cuidado de la salud, que realizan procedimientos que generan aerosoles, deberán usar cubrebocas N95, guantes, bata y protección de ojos y cara.

6 VIGILANCIA Y SUPERVISIÓN

Son las acciones para constatar la correcta implementación de todas las medidas en las empresas o el centro de trabajo, las cuales serán responsabilidad del comité o persona designada para estas tareas.

- Verificar el establecimiento de las medidas de prevención y protección en el centro de trabajo.
- Verificar la provisión constante de agua, jabón y toallas desechables, y de soluciones a base de alcohol gel al 60% en todas las áreas de las empresas y centros de trabajo.
- Monitorear las disposiciones que establezcan las autoridades competentes para las posibles modificaciones de las acciones a seguir en el centro de trabajo.
- Llevar el registro y seguimiento del personal en resguardo domiciliario voluntario y evaluar posibles casos de contagio.

Establecer un mecanismo de seguimiento de personas trabajadoras en aislamiento y, en caso de ser necesario, contactar a la autoridad sanitaria estatal en los números disponibles en <https://coronavirus.gob.mx/contacto/>"



Hasta aquí por hoy, querido lector. En nuestro próximo número analizaremos con detalle algunos otros aspectos que las autoridades te pedirán para la apertura de los diversos negocios no esenciales una vez que el semáforo epidemiológico se encuentre en verde, hay que estar preparados para ello. Agradezco el favor de tu preferencia, y si la pandemia y la 4T lo permiten, aquí nos encontraremos para concluir con el análisis del retorno de las actividades económicas a la “nueva normalidad”, hasta la próxima.

***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 Lafina.



Análisis de la NIF D-4

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

Hoy en día, es importante que el profesional de la contaduría pública comprenda que su actuación frente a una entidad no sólo es la de conocer y aplicar correctamente las disposiciones tributarias, sino además, como parte de su actividad diaria, realizar los registros contables atendiendo a lo establecido en las normas de información financiera emitidas por el cinif (Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera) y que son obligatorias a partir de enero de 2006.

Una de las normas contables que más causan dudas es la NIF D-4, desde su lectura hasta su aplicación.

La NIF D-4 establece los métodos para dar el tratamiento contable a los impuestos que se generan a partir de la utilidad obtenida por una empresa; además, en esta norma se consideran conceptos que forman parte tanto del activo como del pasivo y que generan impuestos a largo y a corto plazo, los cuales generalmente difieren en su aplicación con las normas fiscales.

La presente entrega consta de dos partes: en la primera abordaremos todo el marco teórico de las definiciones y procedimientos de la NIF D-4, y será en la segunda parte en la que desarrollaremos casos prácticos a partir de las diversas situaciones que se establecen en la norma.

Es importante señalar que al final se harán algunos comentarios sobre las adecuaciones que ha registrado la NIF y que básicamente consisten en cambios respecto a los tratamientos fiscales inciertos en el impuesto sobre la renta (ISR).

Ahora pasemos a comentar el marco histórico, las definiciones y procedimientos establecidos en la norma de información financiera D-4 "Impuesto a la Utilidad".

Aspectos históricos

Señala que es en el anexo 5, rubro A, II, en donde se publicaron las actualizaciones establecidas en el CFF, el 9 de diciembre de 2019. Indica que las cantidades actualizadas se consignan en los artículos 26, fracción IX, inciso h, 80, fracción VI, 82-B, fracciones I a VII, 82-D, fracciones II a IV, 84 fracción III, y 86-D del CFF.

Uno de los conceptos que se deben considerar para determinar correctamente los resultados contables de toda entidad es aquel que se refiere al ISR, además, el impuesto al activo y posteriormente el impuesto empresarial a tasa única (considerados como el impuesto mínimo a la utilidad), debido a sus efectos por tratarse de impuestos diferidos en el tiempo, y por la complejidad de las operaciones que se presentan en la vida de una entidad.

El Comité sobre Procedimientos Contables (cuyas siglas en inglés son CAP) publicó en 1953 su boletín de investigación contable, número 43 (ARB-43), el cual describe procedimientos diferentes para ser utilizados en la asignación del ISR entre distintos periodos, entre ellos, el método basado en el impuesto causado, el método de pasivo, el método diferido y el método de neto del impuesto; cabe resaltar que el ISR deriva de las transacciones que afectan al resultado neto para propósitos de la información financiera de un periodo y que son reconocidas en un periodo distinto para los efectos de la liquidación del impuesto.

El método del impuesto causado reconoce como gasto el ISR del periodo, es decir, el que proviene de la declaración anual del mismo ejercicio.

Mientras, el **método de pasivo** consiste en determinar los efectos esperados de impuestos sobre diferencias temporales, que se determinan y presentan como pasivos de impuestos por pagar o activos por pagos anticipados, los cuales se ajustaran por cambios en tasas o nuevos impuestos.

El método de diferido, consiste en establecer un procedimiento por el cual los efectos de las diferencias temporales entre el ISR causado y el devengado se difieren, como activo o pasivo diferido y se reconocen en los periodos futuros en donde se estima se revertirán. Este método trata de distribuir el costo fiscal entre diferentes periodos.

En el método de neto de impuestos ocurre el reconocimiento implícito de los impuestos en la acumulación de los ingresos (léase gravación) y la deducibilidad de los costos y gastos para efectos fiscales, reconociéndolos como factores en la valuación de activos, pasivos, junto con sus ingresos y gastos relacionados. No se presentan en el balance general los saldos de los impuestos diferidos, en su lugar se muestra la reducción de los activos y pasivos que le dan origen; además, en el estado de resultados debe seguirse el mismo método, con la finalidad de ajustar los ingresos y gastos de las cuentas relativas.

Entre los años de 1966 y 1967 se revisaron los procedimientos para reconocer el impuesto diferido, y se modificó en forma sustancial; es así que el concepto general respecto a que el ISR sobre la renta es un gasto de las utilidades ganadas sujetas al impuesto en las entidades, se reafirmó.

Se emitió la opinión APB-11 (Accounting Principles Board/Comité de Principios Contables), la cual abordó la asignación entre periodos del gasto por ISR derivado de diferencias temporales, la contabilización de las pérdidas fiscales por amortizar en forma prospectiva y retrospectiva y además, la presentación en los estados financieros del ISR, incluyendo su distribución. Esta opinión rechazó las alternativas de los métodos de pasivo y de impuesto neto, y adoptó el método diferido.

Hacia 1979, la Comisión de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) publicó la NIC-12 "Tratamiento contable del impuesto sobre la renta," que reconsidera después de varios años de estudio y análisis, el método de impuesto causado para la contabilización del ISR y en su lugar se adopta el método de contabilización del efecto diferido de los impuestos, para establecer dos procedimientos para su aplicación: el método de diferido y el método de pasivo.

Hacia 1973, se establece en Estados Unidos de Norteamérica, el Comité de Normas de Contabilidad Financiera (FASB) que estudió por más de una década los efectos del modelo de contabilización del ISR contenido en la Opinión APB-11, para concluir con la emisión de la declaración FASB-96, y alteró el reconocimiento que había sido utilizado durante los últimos 20 años, y ello llevó a una resistencia para su aplicación, de manera tal que se aplazó su vigencia en diversas ocasiones (FAS-100, FAS-103 y FAS 108).

En México fue hasta diciembre de 1987, después de varios estudios y discusiones académicas, cuando la Comisión de Principios de Contabilidad emitió por primera vez el Boletín D-4 "Tratamiento Contable del Impuesto sobre la Renta y de la Participación de los Trabajadores en la Utilidad".

El método del pasivo parcial reconoció parcialmente el ISR diferido y la PTU diferida.



En febrero de 1992, la FASB Publicó la norma 109, cuyo objetivo era el correcto reconocimiento y presentación en los estados financieros de los impuestos diferidos pagaderos o reembolsables, el reconocimiento del impacto futuro de los impuestos diferidos en los activos o pasivos, y el reconocimiento del método de activos y pasivos para la contabilización del ISR. Adicionalmente, bajo la misma norma se reconocía una provisión para una porción de los activos diferidos que no se hubieran efectuado.

La Norma Internacional de Contabilidad NIC-12 fue revisada en 1996, e incorporó el método de pasivo como método único, eliminando el método de diferido de la versión anterior.

Se establece una diferencia importante entre la NIC-12 y la FAS-109: en la primera, los activos y pasivos por impuestos diferidos se presentan en el balance como partidas no circulantes, y se eliminan los procesos complejos para hacer la norma más sencilla.

En nuestro país, se publicó en en 1999 el Boletín D-4, "Tratamiento contable del impuesto sobre la renta, del impuesto al activo y de la participación de los trabajadores de la utilidad"; el cual sustituye al Boletín D.4 publicado en 1987 y deja sin efectos las circulares 30,33 y 35, para entrar en vigor como una norma obligatoria a partir de 2000, acompañada de las circulares 53 de septiembre de 1999, "Definición de la Tasa Aplicable para el Reconocimiento Contable del ISR a partir de 1999, y 54, "Interpretación al Boletín D-4," publicada en el mes de julio de 2000. El objetivo de este boletín que estuvo vigente de 2000 a 2007 fue establecer y definir las reglas de valuación, presentación y revelación del ISR, el IA y la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU), derivados de operaciones y otros eventos económicos reconocidos en los estados financieros en periodos diferentes al considerarlo en las declaraciones anuales.

La aplicación de este boletín permitiría una mejor comparación de costos e ingresos, la determinación adecuada del costo fiscal en cada ejercicio, el proveer información sobre los impactos fiscales en el futuro, el impacto futuro en el flujo de efectivo y establecer una mejor comparación de la información financiera.

Es importante observar que los impuestos diferidos se generan cuando la entidad económica adelanta o aplaza el pago de cualquier contribución, lo cual lleva a una diferencia entre la legislación tributaria y la técnica contable. Siempre que la entidad pueda probar razonablemente que en el futuro podrá reversar dicho diferimiento, ya sea por la generación de utilidades, la amortización de pérdidas o el acreditamiento (aplicación) de créditos fiscales que sean legalmente compensables.

El CINIF, organismo independiente que asume la función y responsabilidad de la emisión de la normatividad contable en México, emitió la NIF D-4 "Impuestos a la utilidad", cuya entrada en vigor aplica para ejercicios que inicien a partir del 1 de enero de 2008. Dicha norma establece las reglas que deberán observarse para el reconocimiento de los impuestos a la utilidad.

Así mismo, el Cinif indica las razones por las cuales emitió la norma de información financiera D-4, a saber:

1. Reubicar el tratamiento contable de la PTU a la NIF relativa a los beneficios de los empleados (NIF D-3).

2. Incorporar mayor precisión respecto al tratamiento contable de los impuestos a la utilidad.

3. Establecer criterios específicos en cuanto al reconocimiento inicial del impuesto a la utilidad diferido. La NIF D-4 se fundamenta en el marco conceptual comprendido en las NIF que integran la serie A, principalmente en los siguientes postulados básicos:

a) Devengación contable, debido a que el impuesto a la utilidad se considera atribuible al periodo en el que se devenga, independientemente de cuándo se realice, y

b) Asociación de costos y gastos con ingresos, ya que se reconocen gastos o ingresos por impuesto a la utilidad desde el momento en que se consideran devengados, independiente de cuando se realicen.

Al requerir el reconocimiento de pasivos y activos por impuestos que se realizarán en el futuro, la NIF D-4 da cumplimiento a la característica de predicción y confirmación establecida en la NIF A-4, "Características cualitativas de los estados financieros."

La NIF D-4 establece la obligación de reconocer activos y pasivos por impuesto diferido, mismos que cumplen los requisitos de reconocimiento consignado en la NIF A-5, "Elementos básicos de los estados financieros" y en la NIF A-6, a Reconocimiento y valuación".

La NIF D-4 es aplicable a todas las entidades lucrativas que emiten estados financieros en los términos establecidos en la NIF A-3, "Necesidades de los usuarios y objetivos de los estados financieros". Para las entidades con fines no lucrativos, sólo aplica a los efectos de sus operaciones que son consideradas lucrativas por las disposiciones fiscales.

Para una mejor comprensión de los términos y conceptos que se relacionan en esta norma de información financiera D-4, a continuación enlistamos algunas definiciones:

- **Impuestos devengado:** es el impuesto causado más el impuesto diferido del periodo.
- **Impuesto causado:** es el impuesto a cargo de la entidad, determinado con base en las disposiciones fiscales aplicables en el periodo.
- **Impuesto diferido:** impuesto a cargo o a favor de la entidad, que surge de las diferencias temporales, las pérdidas fiscales y los créditos fiscales.
- **Impuesto causado por pagar o cobrar:** impuesto causado en el periodo, menos los anticipos enterados, más los impuestos causados en periodos anteriores y no enterados.
- **Pasivo por impuesto diferido:** impuesto a la utilidad pagadera en los periodos futuros derivado de diferencias temporales acumulables.
- **Activo por impuesto diferido:** es el impuesto a la utilidad recuperable en periodos futuros derivado de diferencias temporales deducibles, de pérdidas fiscales por amortizar y de créditos fiscales por aprovechar.
- **Diferencia temporal:** es la diferencia entre el valor contable de un activo o de un pasivo y su valor fiscal; puede ser deducible o acumulable para efectos fiscales en el futuro.
- **Diferencia temporal deducible:** es aquella partida que en periodos futuros, partiendo de la utilidad contable, se disminuirá (en su caso, partiendo de la pérdida contable se incrementará) para obtener la utilidad o pérdida fiscal; por lo anterior, se genera un activo por impuesto diferido.
- **Diferencia temporal acumulable:** es aquella partida que en periodos futuros, partiendo de la utilidad contable, se incrementará (en su caso, partiendo de la pérdida contable se disminuirá) para obtener la utilidad o pérdida fiscal; por lo anterior, genera un pasivo por impuesto diferido.
- **Utilidad fiscal o pérdida fiscal:** para definición y determinación de estos conceptos, debe atenderse a las disposiciones fiscales vigentes a la fecha de los estados financieros.
- **Crédito fiscal:** es todo aquel importe a favor de la entidad que puede ser recuperado contra el impuesto a la utilidad causado y siempre que la entidad tenga la intención de así hacerlo; por este motivo, representa un activo por impuesto diferido.
- **Tasa del impuesto causado:** es la establecida por las disposiciones fiscales a la fecha de los estados financieros que se utiliza para el cálculo del impuesto causado.
- **Tasa del impuesto diferido:** es la tasa establecida por las disposiciones fiscales a la fecha de los estados financieros y, según se prevé, es la tasa que se utilizará para el cálculo del impuesto que se causará en la fecha de la revisión de las diferencias temporales o, en su caso, de la amortización de las pérdidas fiscales.
- **Tasa efectiva de impuesto:** es la tasa que resulta de dividir el impuesto a la utilidad del periodo entre la utilidad antes del impuesto a la utilidad.

La NIF D-4, en convergencia con la NIC (Norma Internacional de Contabilidad) establece la obligación de utilizar el método de activos y pasivos para la determinación y reconocimiento de los activos y pasivos por impuesto diferido. En el proceso de reconocimiento contable de los impuestos a la utilidad, la entidad debe determinar los impuestos causado y diferido, atribuibles al periodo contable. El impuesto causado resulta del reconocimiento en el periodo actual, para efectos fiscales, de ciertas operaciones de la entidad y el impuesto diferido también corresponde a operaciones atribuibles al periodo contable actual, pero que fiscalmente son reconocidas en momentos diferentes.

Por otra parte, el impuesto causado debe reconocerse como un gasto en el estado de resultados y representa para la entidad un pasivo normalmente a corto plazo. Si la cantidad ya enterada mediante anticipos excede al impuesto causado, dicho exceso debe reconocerse como una cuenta por cobrar.

El impuesto diferido se determina sobre las diferencias temporales, las pérdidas fiscales y los créditos fiscales. La suma de los importes de estos tres conceptos corresponde al pasivo o activo por impuestos diferidos que debe reconocer la entidad. El impuesto diferido derivado de diferencias temporales debe determinarse mediante el método de activos y pasivos; este método compara los valores contables y fiscales de los activos y pasivos de una entidad y de esa comparación, surgen diferencias temporales deducibles o acumulables a las que se les aplica la tasa de impuesto diferido correspondiente; el resultado obtenido corresponde al activo o pasivo por impuesto diferido del periodo. Los valores contables de los activos y pasivos resultan de aplicar íntegramente las normas de información financiera, mientras que los valores fiscales se determinan con base en las disposiciones fiscales aplicables en el periodo.

	December 31, 2013	December 31, 2014
	638,215	645,810
	481,401	507,332
	212,531	212,688
	39,282	37,671
	229,588	256,973
	5,236	2,722
	234,824	
	87,541	
	\$ 147,283	\$ 162,564
	\$ 3.06	\$ 3.39
	\$ 3.06	\$ 3.38
	\$ 1.94	\$ 3.66

Para determinar los valores fiscales de los distintos activos de una entidad debe atenderse a la siguiente mecánica:

1. Activos contables por deducirse fiscalmente.
Su valor fiscal será el importe deducido para fines del impuesto a la utilidad de periodos futuros cuando la entidad recupere su valor en libros al venderlos o usarlos. Por ejemplo, los activos fijos,
2. Activos contables por acumularse fiscalmente.
Este valor resulta de restarle al valor contable de dicho activo el importe que será acumulado para fines del impuesto a la utilidad de periodos futuros. Por ejemplo, las cuentas por cobrar derivadas de ingresos que contablemente ya se reconocieron, pero fiscalmente no.
3. Activos sin repercusiones fiscales. Estos activos no se acumulan ni se deducen fiscalmente en algún momento, ya que su valor fiscal es igual al contable.

El valor fiscal de un pasivo depende del tratamiento fiscal que éste tiene. Señala la NIF que por tal razón para determinar los valores fiscales de los distintos pasivos de la entidad, debe atenderse a la mecánica que establece para cada uno de ellos. En atención a lo anterior se indica lo siguiente:



1. Pasivos contables por deducirse fiscalmente y pasivos contables ya acumulados fiscalmente. El valor fiscal resulta de restarle al valor contable de dicho pasivo el importe que será deducido o no acumulado para fines del impuesto a la utilidad de periodos futuros. Ejemplo de los primeros, son las provisiones que serán deducibles hasta su pago, como los programas para reconocer la antigüedad laboral de los trabajadores o bien, si la entidad ha establecido un plan de retiro a favor de sus trabajadores; ejemplo de los segundos, son los anticipos a clientes.

2. Pasivos no contables por acumularse fiscalmente. Su valor fiscal es el importe que será acumulado para fines de impuesto a la utilidad de periodos futuros. Por ejemplo, el costo que fiscalmente se estima sobre cobros anticipados, el cual, en un primer momento, se reconoce como deducción fiscal antes de que se reconozca como costo contable; cuando se reconoce como costo contable, este monto habrá que sumarlo a la utilidad fiscal como una partida acumulable.

3. Pasivos sin repercusiones fiscales. Su valor fiscal es igual a su valor contable. Estos pasivos no se deducen si se acumulan fiscalmente en momento alguno. Es el caso de los impuestos por pagar.

En la determinación de valores fiscales deben considerarse partidas que a pesar de no tener valor contable como activos o pasivos dentro del balance general, sí tienen valor fiscal.

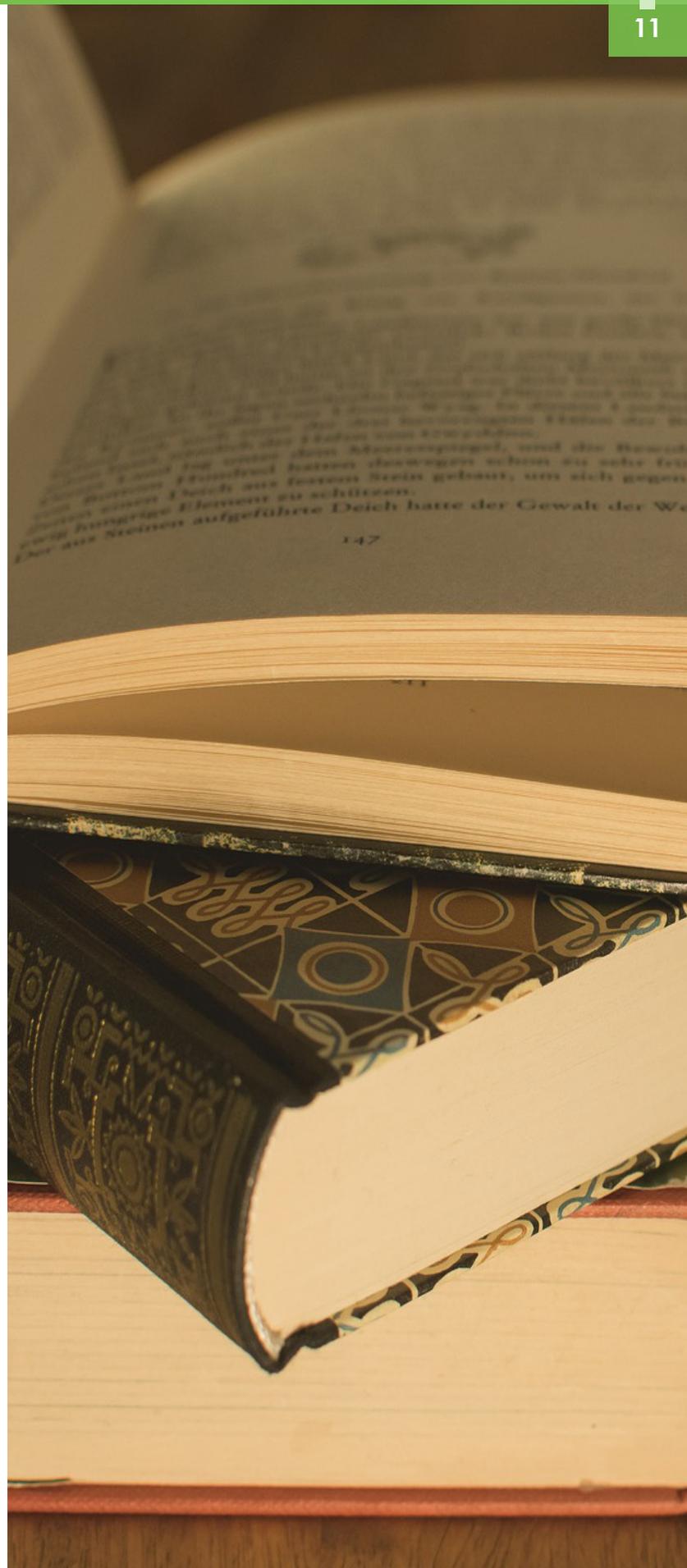
Debe reconocerse un pasivo por impuesto diferido por las diferencias temporales acumulables. Dichas diferencias surgen cuando:

1. El valor contable de un activo es mayor que su valor fiscal.
2. El valor contable de un pasivo es menor que su valor fiscal.

Se reconoce un activo por impuesto diferido por las diferencias temporales deducibles.

Estas diferencias surgen cuando:

1. El valor contable de un activo es menor que su valor fiscal.
2. El valor contable de un pasivo es mayor que su valor fiscal.



No debe determinarse impuesto diferido por aquellas partidas que no afectarán ni la utilidad o pérdida neta contable, ni la utilidad o pérdida fiscal.

La entidad debe reconocer en el balance general, el total de los pasivos y de activos por impuesto diferido y presentarlos en el largo plazo.

El impuesto diferido resulta de aplicar la tasa de impuesto diferido a todas las diferencias temporales: acumulables y deducibles.

La tasa de impuesto diferido será la que esté vigente en la fecha de reversión de las diferencias temporales; esta tasa debe estar promulgada y establecida por las disposiciones fiscales a la fecha de los estados financieros.

El impuesto diferido derivado de pérdidas fiscales por amortizar debe determinarse aplicando a tales pérdidas la tasa del impuesto diferido. El resultado representa el saldo del activo por impuesto diferido al final del periodo. Este saldo debe reconocerse en el estado de resultados.

Los créditos fiscales deben reconocerse como un activo por impuesto diferido al momento de enterarse o liquidarse, siempre que sea probable su recuperación contra el impuesto a la utilidad causado y que la entidad tenga intención de recuperarlo; de no existir la intención, el importe a favor de que se trate debe presentarse como una cuenta por cobrar.

Normas de presentación.

1. Impuesto causado.

El impuesto causado debe presentarse dentro del balance general como un pasivo a corto plazo. Este importe debe incluir el impuesto causado y no enterado del periodo actual y de los anteriores, así como los anticipos efectuados; si estos últimos son mayores, el importe neto deberá presentarse como un activo a corto plazo. En el estado de resultados, el impuesto causado debe presentarse como un componente del rubro llamado impuestos a la utilidad, sin incluir el impuesto atribuible a las operaciones discontinuas.



2. Impuesto diferido.

Dentro del balance general, los pasivos y activos por impuesto diferido, en su caso, netos de las estimaciones para activo por impuesto diferido no recuperable, deben presentarse en el largo plazo y compensarse dentro de un solo rubro, salvo que:

- a) Tales activos y pasivos no correspondan a la misma autoridad fiscal; o
- b) No se tenga el derecho de compensar dichos impuestos ente la misma autoridad fiscal.

El impuesto diferido del periodo debe presentarse en los casos siguientes:

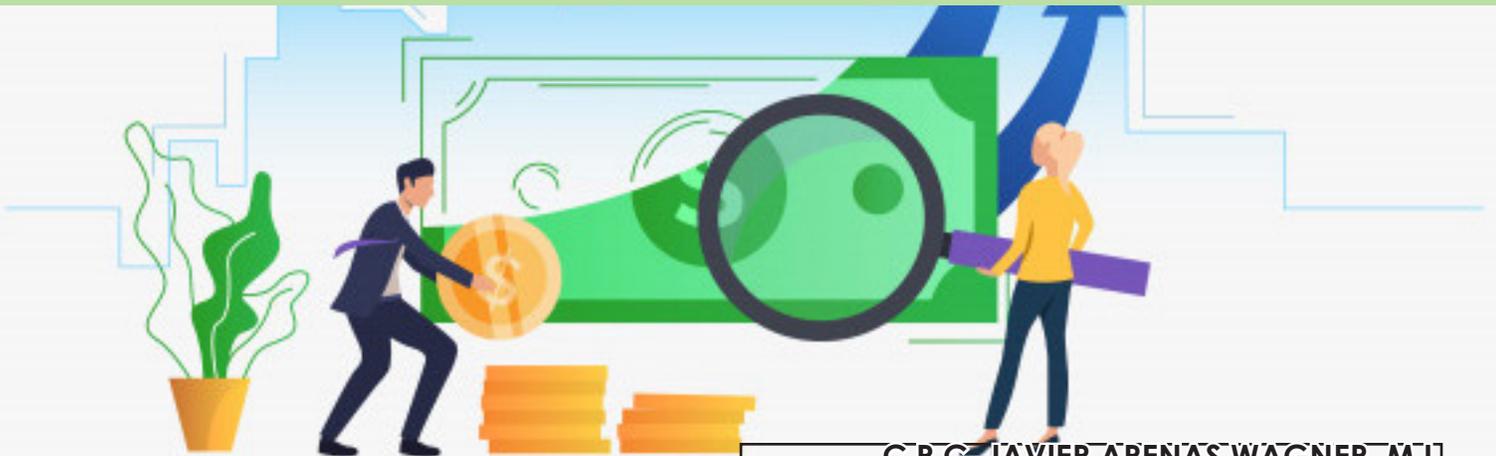
1. En el estado de resultados; este impuesto debe incorporarse como un componente del rubro impuestos a la utilidad, sin incluir el impuesto atribuible a las operaciones discontinuas.
2. En el capital contable, si está relacionado con otras partidas integrales; este impuesto debe sumarse o restarse al importe de las partidas integrales.

Dentro del estado de resultados o en sus notas, debe presentarse la composición del rubro impuestos a la utilidad, por lo que respecta al impuesto causado y al diferido, sin incluir el impuesto causado y diferido por operaciones discontinuas.



Hasta aquí, hemos recorrido en su parte teórica la norma de información financiera D-4, "Impuesto a la utilidad"; recordemos que esta norma es de carácter obligatorio, por lo que todas las entidades deben observar y aplicar su contenido.

En nuestra próxima entrega, desarrollaremos diversos ejemplos con sus registros contables; por lo pronto, seguiremos aplicando la sana distancia e iremos incorporándonos a la "nueva normalidad", hasta pronto.



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



La obsolescencia provocada por el Sistema Nacional Anticorrupción

*Mtro. Ángel Loera Herrera

Según el diccionario de la Real Academia Española, corrupción se define como una "práctica consistente en la utilización de las funciones y medios de aquéllas en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores"¹. Como observamos, de dicha concepción no se rescatan todas las formas conocidas en que puede ser concebida esta figura, y nos referimos al tráfico de influencias, desvío de recursos,

enriquecimiento ilícito y hasta el lavado de dinero que entre otras conforman un obstáculo que coarta el desarrollo económico y social de cualquier país, además de que rompen con el estado de derecho. Hoy, es triste observar que México ocupa el lugar 130² de los 180 países evaluados en el Índice de Percepción de Corrupción 2019, y se ubica como la nación peor calificada (36 de 36) entre los integrantes

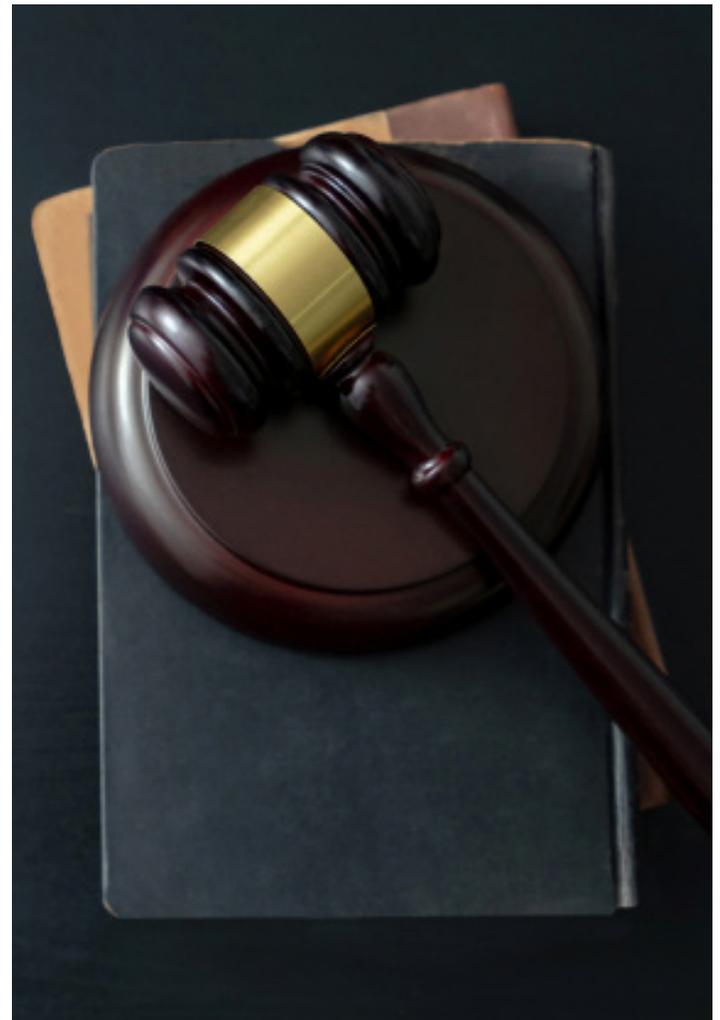
¹<https://dle.rae.es/corrupci%C3%B3n>

²<https://www.tm.org.mx/ipc2019/>

de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Si bien es cierto, el combate a este flagelo no ha sido tarea fácil, también es que el estudio de su comportamiento en experiencias internacionales y propias fácilmente ofrece una certidumbre que nos dirija a crear mecanismos apropiados que debiliten su crecimiento.

En una pretendida intención de sacudir la ya enraizada actuación corrupta e impune desplegada por parte de la mayoría de los operadores políticos y particularmente de nuestros servidores públicos, en 2015 nuestra Constitución procuró lo que hoy se conoce como Sistema Nacional Anticorrupción (SNA), estructura que de manera inédita trajo consigo aspectos que si bien detallaremos más adelante, como el del involucramiento activo de la sociedad a través del Comité de Participación Ciudadana, disposiciones punitivas para las personas físicas y morales que se encuentren involucradas en la comisión de faltas administrativas graves y no graves, y el involucramiento del Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA) quien absorbe las facultades resolutoras en materia de responsabilidades administrativas que le correspondían a los órganos internos de control de la Administración Pública Federal.



En 2015 nuestra Constitución procuró lo que hoy se conoce como Sistema Nacional Anticorrupción (SNA)

Derivado de la reforma Constitucional aludida, los legisladores hicieron lo propio al crear la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, con lo que se entendería como los cimientos de la fortaleza con la que, de manera frontal, se daría la batalla en contra de la corrupción, formando parte de dicha estrategia la prevención, investigación y sanción de conductas consideradas irregulares de los servidores públicos y/o particulares.

En el mismo tenor, el mandato constitucional dado a través del artículo 113 establece la conformación de un comité coordinador responsable de disponer mecanismos de coordinación entre los integrantes del Sistema Nacional Anticorrupción y encargado del diseño, promoción y evaluación de políticas públicas de combate a la corrupción; y se integra por seis órganos de gobierno y un Comité de Participación Ciudadana cuyas características se comentan enseguida:

Auditoría Superior de la Federación.

A diferencia de los órganos internos de control que se encargarán de la investigación y sustanciación de las faltas no graves, la Auditoría Superior de la Federación hará lo propio en el caso de faltas graves; si de la fiscalización que realice se detectan irregularidades que permitan presumir la existencia de responsabilidades a cargo de servidores públicos o particulares, procederá a lo siguiente:

1. Promover ante el TFJA la imposición de sanciones por la comisión de faltas graves.

2. Dar vista a los órganos internos de control competentes cuando detecte posibles responsabilidades administrativas distintas a las señaladas como graves.

3. Presentar denuncias y querellas penales que correspondan ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción, por probables delitos que se detecten, y coadyuvar con ésta en los procesos penales correspondientes en la etapa de investigación y la judicial.

4. En su caso, presentar las denuncias de juicio político ante la cámara, que en su caso correspondan.





Secretaría de la Función Pública

Organiza y coordina el sistema de control interno y la evaluación de la gestión gubernamental y de sus resultados; inspecciona el ejercicio del gasto público federal y su congruencia con los presupuestos de egresos, así como acuerda con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para validar los indicadores para la evaluación de la gestión gubernamental.³¹

Comité de Participación Ciudadana

Instancia consultiva atípica, conformada por ciudadanos que se hayan destacado por su contribución a la transparencia, la rendición de cuentas o el combate a la corrupción. Constituye el vínculo entre el Estado y el ciudadano para coadyuvar, en términos de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, al cumplimiento de los objetivos del Comité Coordinador, así como ser la instancia de vinculación con las organizaciones sociales y académicas relacionadas con las materias del Sistema Nacional.

3 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

Como parte del frente común, busca transparentar las acciones de los servidores públicos, estableciendo mecanismos para vigilar e imponer sanciones a los hechos de corrupción, siempre bajo la consigna de recuperar la confianza de los ciudadanos. Así pues, el comité coordinador tiene la obligación de enviar un informe anual de los avances y resultados del ejercicio de sus funciones y aplicación de políticas y programas en materia anticorrupción, y está facultado para emitir recomendaciones no vinculantes para las autoridades con objeto de que adopten medidas dirigidas al fortalecimiento institucional para la prevención de faltas administrativas y hechos de corrupción, así como el mejoramiento de su desempeño y del control interno.^{4 1}

Una situación que no podemos dejar pasar y que se presentó durante el desarrollo del presente trabajo son las declaraciones hechas por el titular del Ejecutivo Federal el pasado 11 de julio, que durante su conferencia de prensa mañanera, mencionó entre otras cosas, que el Instituto de Transparencia es un aparato excesivo, con presupuesto de más de mil millones de pesos al año, además de señalar que el SNA era una “manera de simular de que había justicia y honestidad”, por lo que propondrá que el Sistema Nacional Anticorrupción cuente con una sala nacional y no con cinco salas regionales adscritas al Tribunal Federal de Justicia Administrativa, para que resuelvan las faltas graves cometidas por la corrupción de los servidores públicos, y que por lo que respecta a los nombramientos de los magistrados que tiene pendientes, “no hacen falta y así se va ahorrando”, situación que aparenta un desmembramiento basado en apreciaciones subjetivas de lo que se consolidó como un sistema fundamentado en la Constitución.

⁴ Artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Por su parte, con intención de recabar elementos para el diseño y evaluación de políticas públicas que generen mediciones científicas sobre la corrupción, el pasado 12 de julio, se instaló la primera reunión del Comité Técnico Especializado de Información Sobre Corrupción (CTEICO) encabezado por la Secretaría de la Función Pública, y que me hace preguntar: ¿dónde quedan las funciones del Comité Coordinador previsto en el artículo 113 de la Constitución?, si se supone que una de sus funciones sería el diseño y promoción de políticas integrales en materia de fiscalización y control de recursos públicos, de prevención, control y disuasión de faltas administrativas y hechos de corrupción, en especial sobre las causas que los generan, lo que a todas luces aparenta ser un órgano paralelo autónomo que desdeña la participación activa de los integrantes del sistema.

No obstante, las intenciones del CTEICO son positivas; en su objeto no se refleja ni permite generar una democracia participativa del ciudadano, que es en mi opinión uno de los pilares fundamentales para que se recupere la confianza en el gobierno; entonces, nuevamente se está dejando de lado el mandato constitucional y se vuelve a caer en el error de prescindir de la colaboración de los demás organismos que deberían integrar el comité coordinador.

Al final, lo cierto es que hoy tenemos un sistema en reposo, inerte, del que se provoca su obsolescencia al no darle marcha y permitir que cumpla con la función para la cual fue creado, que no es otra que la de combatir la descomposición de la función pública, que crece a pasos agigantados, por lo que las acciones deberán ser en conjunto y desde la cabeza tener iniciativas contundentes como el establecimiento de delitos como la traición al mandato popular, pues prometer políticas públicas en campañas y no cumplirlas igualmente forma parte de la corrupción; por supuesto, la incapacidad de aquellos que tienen a su cargo puestos públicos también forman parte de la corrupción, tal y como lo afirmó la senadora Xóchitl Galvez, y por tal también debería castigarse; el combate a la corrupción no se encierra únicamente en tipificarlo como delito grave, cayendo en lo que se conoce como “derecho sancionador del enemigo”.

Si bien el SNA puede no estar elaborado con la mejor arquitectura, la tendencia debería ser el mejoramiento del sistema con propuestas técnicas de los expertos y no con argumentos de poca consistencia; la mal llamada oposición debe dejar de ser percibida como tal, se debe predicar con el ejemplo y reflexionar acerca de las alteraciones que sufre el mismo Estado.

***Mtro. Ángel Loera Herrera**
Socio director de la firma Corporativo
Legal Patrimonial, S.C.
aloera@legalpatrimonial.com
5591030106

Cuotas del IMSS e INFONAVIT en paro técnico

L.C.P. Martín Ernesto Quintero García



Hoy, con el paro de labores a las empresas se les dificulta cumplir con ciertas obligaciones fiscales como el pago de impuestos al SAT e impuestos sobre nóminas, en materia laboral el pago de los sueldos y en materia de contribuciones al IMSS e Infonavit; muchas de estas empresas han tenido que declararse en paro técnico.

A este respecto, el paro técnico es un mecanismo al que recurren los patrones cuando se encuentran afectados económicamente, es la modificación temporal de las jornadas diarias o semanales de trabajo, con el propósito de ofrecer a los entes económicos un respiro para lograr su estabilidad y asegurar la existencia de la fuente de empleo.

El paro técnico se regula desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y está estipulado en su artículo 123:

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley. El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

A. *Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

.....
XVII. *Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros”.*

Según se observa, aun cuando no se indica “paro técnico”, el término “paro” es suficiente para considerar el concepto completo.

Pero qué motiva a que se den paros técnicos a los que nos referimos en materia laboral:

Características. El paro técnico es el mecanismo por el cual los patrones pueden modificar temporalmente las condiciones laborales pactadas con los trabajadores para evitar un posible conflicto o suspender las relaciones laborales por la imposibilidad de pago, y sólo podrán ser modificadas cuando existan condiciones económicas que lo justifiquen.

El paro técnico no implica la terminación o suspensión de la relación laboral, sino únicamente una modificación a la misma; sin embargo, por acuerdo puede ocurrir que se presente esta situación:

1. Modificación definitiva de las condiciones de trabajo, como finiquita antigüedad, eliminar prestaciones, etcétera.
2. Modificación temporal o transitoria de las condiciones de trabajo.

La modificación de las condiciones de trabajo se puede presentar en las modalidades siguientes:

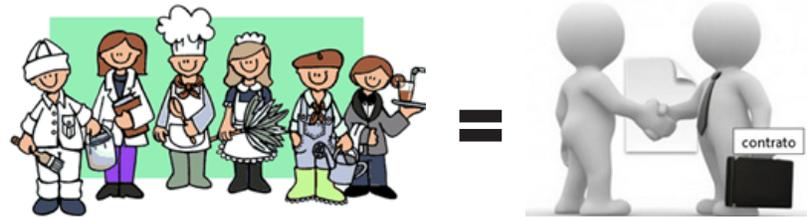
1. Jornada reducida (mismos días menos horas).
2. Semana reducida (misma jornada menos días).
3. Combinación de ambas.

La reducción de sueldo sin las condiciones anteriores no puede involucrar un paro técnico.

Relaciones de trabajo

Como todos sabemos, las relaciones de trabajo se establecen mediante los contratos colectivos o individuales de trabajo, en los cuales se disponen las características y condiciones de trabajo de los empleados, conforme al artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo (LFT):

“Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.



Mientras, el artículo 33 de LFT establece la nula renuncia de los salarios:

Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

A todo esto, debe quedar claro lo siguiente:

A los trabajadores, si no es con pleno convenio entre patrón y trabajador, no se les puede disminuir sus salarios.



En circunstancias extraordinarias como las que vivimos hoy dada la condición sanitaria de la pandemia del Covid-19, por orden gubernamental no podemos realizar las actividades normales de trabajo; en consecuencia se dificulta contar con los recursos financieros para cumplir las obligaciones del pago de salarios y aquellas en materia de seguridad social.

La LFT en su artículo 57 dispone que se pueden modificar tales condiciones cuando ocurran circunstancias que lo justifiquen:

Artículo 57. *El trabajador podrá solicitar al Tribunal la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.*

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

Y esta pandemia sí que justifica que se modifiquen las circunstancias contractuales con los trabajadores.

Por su parte, el artículo 426 de LFT permite modificar los contratos colectivos de trabajo en los términos siguientes:

Artículo 426. *Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de los Tribunales la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:*

....
I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen;

Requisitos

Conforme a lo señalado y de acuerdo con los artículos 33 y 57 de la LFT, deberá formalizarse un convenio entre trabajadores y patrón que incluya lo siguiente:

1. Justificar las circunstancias.
2. Es un acuerdo entre patrones y trabajadores.
3. Se debe celebrar a través de un convenio con firmas de ambas partes.
4. El convenio será ratificado y aprobado ante los centros de conciliación o el tribunal.
5. Sólo se deben modificar algunos términos del vínculo laboral.
6. No se deben perjudicar los derechos ya generados de los trabajadores.

Al respecto, un modelo de convenio puede ser el siguiente:

CONVENIO DE ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO [REDACTED] [EN LO SUCESIVO LA "EMPRESA"] REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR [REDACTED] Y POR LA OTRA [REDACTED] POR SU PROPIO DERECHO [EN LO SUCESIVO EL "EMPLEADO"] AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:

DECLARACIONES

I. El Empleado manifiesta que ingresó al servicio de la Empresa el día [REDACTED] de [REDACTED] de 20[REDACTED], desempeñándose hasta esta fecha con la categoría de "[REDACTED]", percibiendo un salario mensual por la cantidad de \$ [REDACTED] ([REDACTED] MIL PESOS 00/100 M.N.) menos los descuentos legales a que haya lugar, desempeñándose bajo una jornada de trabajo de 48 horas a la semana distribuidas de lunes a viernes de conformidad con lo dispuesto por el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

II. En virtud de la pandemia de el virus denominado COVID-19 que esta atravesando el mundo entero y particularmente nuestro país, situación que esta teniendo como resultado un retroceso en las economías, las partes con fundamento en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo con el fin de preservar la subsistencia de la fuente de trabajo, han decidido modificar las condiciones de trabajo que persistían hasta la firma del presente.

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Ambas partes se reconocen recíprocamente la personalidad con que se ostentan para todos los efectos legales a que haya lugar.

SEGUNDA.- En virtud de lo establecido en la declaración segunda del presente, a partir de la firma del mismo, las partes han acordado de forma voluntaria que la relación de trabajo existente se regirá bajo las siguientes condiciones:

- Lugar de Trabajo: [REDACTED]
- Categoría: [REDACTED]
- Jornada: [REDACTED]
- Salario: [REDACTED]

TERCERA.- Ambas partes declaran que el presente convenio sustituye completamente cualquier otro convenio o contrato verbal o escrito, propuesta o carta oferta celebrada con anterioridad entre la Empresa y el Empleado, anulando cualquier práctica o costumbre anterior al mismo, únicamente con respecto al objeto del presente convenio.

CUARTA.- Ambas partes están de acuerdo en los términos del presente convenio, comprometiéndose las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar como si se tratase de un laudo ejecutoriado pasado ante autoridad como cosa juzgada.

QUINTA.- Derivada de la presente modificación y/o actualización de las condiciones de trabajo de el Empleado, la misma manifiesta no reservarse derecho o acción alguno que ejercitar en contra de la Empresa con motivo de la misma, razón por la cual le otorga el más amplio finiquito y liberación de responsabilidades que en derecho proceda.

SEXTA.- Ambas partes convienen en que todo lo no previsto en el presente convenio se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y a lo establecido por el contrato individual de trabajo de el Empleado y en que para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someterán expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

EN TESTIMONIO DE LO ANTERIOR, habiendo leído las partes el presente convenio e impuestas las partes de su contenido y fuerza legal, lo firmaron en México, D.F. a de Marzo de 2020.

LA "EMPRESA"

EL "EMPLEADO"

Por:

 , S.A. DE C.V.
Nombre: _____
Cargo: Representante Legal.

NOMBRE DE EL EMPLEADO

Cálculo de cuotas IMSS-Infonavit

En el caso de la determinación de las cuotas obrero-patronales al IMSS e Infonavit, el paro técnico no obliga a dejar de pagar las cuotas de seguridad social ante dichos institutos; las cuotas se ajustarán de forma proporcional a los nuevos salarios que regirán derivados del convenio.

IMSS

Dado el paro técnico y consensuado con los trabajadores, se deberá presentar el convenio celebrado ante la Junta de Conciliación Laboral y avisar al IMSS; se dará la secuencia siguiente:

1. Se presenta la solicitud de modificaciones, motivos y relación de trabajadores ante la Coordinación de afiliación para obtener la autorización siguiente.
2. El IMSS revisará y dará su autorización.

3. De forma interna se dará aviso al área de cobranza.
4. Se podrán presentar las modificaciones de salario.

Las modificaciones de salario se calculan de conformidad con el artículo 62 del Reglamento de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACEF), como sigue:

Artículo 62. *El patrón o sujeto obligado, al presentar el aviso afiliatorio deberá:*

I. Si el trabajador labora jornada reducida, determinar el salario base de cotización sumando los salarios que dicho trabajador perciba por cada unidad de tiempo en una semana y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región deberá ajustarse a éste;

El cálculo se hace de la siguiente manera:

• Calculo de SBC Jornada reducida

Datos:

Fecha ingreso:	13-ago-19
Días laborados en la semana	3 días
Horas laboradas por día	4 horas
Sueldo por hora (unidad por hora)	\$55.00

Calculo de SBC

Cuota diaria	\$220.00	220.00
Parte proporcional de sus prestaciones (aguinaldo + prima vac)	Cuotas diaria X Factor .0452	9.94
Parte del séptimo día	Cuota diaria + 6	36.67
Sueldo diario		266.61
Días laborados en la semana		3
Salarios percibidos por cada unidad de tiempo en una semana		799.83
	7	7
Salario Base de Cotización		114.26

Salario Mínimo 2020: **\$123.22**

Salario Mínimo 2020: Zona libre de la frontera norte **\$185.56**

En este caso, el salario diario determinado para efectos del pago del salario es de \$220.00, y para efectos del pago al IMSS se presentará la modificación de salario con el mínimo respectivo.

Si se está fuera de la frontera se tendrá que presentar la modificación con el SMG de \$123.22 más el **factor de integración que corresponda al trabajador por los años laborados** o \$185.56 más el **factor de integración que corresponda al trabajador por los años laborados**, si se está dentro del área de la frontera.

• Calculo de SBC Jornada reducida

Datos:

Fecha ingreso:	13-ago-19
Días laborados en la semana	4 días
Horas laboradas por día	3 horas
Sueldo por hora (unidad por hora)	\$100.00

Calculo de SBC

Cuota diaria	\$300.00	300.00
Parte proporcional de sus prestaciones (aguinaldo + prima vac)	Cuotas diaria X Factor .0452	13.56
Parte del séptimo día	Cuota diaria ÷ 6	50.00
Sueldo diario		363.56
Días laborados en la semana		4
Salarios percibidos por cada unidad de tiempo en una semana		1,454.24
	7	7
Salario Base de Cotización		207.75

Salario Mínimo 2020: **\$123.22**

Salario Mínimo 2020: Zona libre de la frontera norte **\$185.56**

En este segundo caso, el importe determinado es mayor al SMG; por tanto, se deberá informar con el importe determinado, es decir, con \$207.75.

Si el paro técnico se realiza por semana reducida, el artículo 62 del RACEF dispone lo siguiente:

Artículo 62. El patrón o sujeto obligado, al presentar el aviso afiliatorio deberá:

II. Si el trabajador labora semana reducida y su salario es fijado por día, determinar el salario base de cotización sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región respectiva deberá ajustarse a éste,(...)



• Semana de SBC semana reducida

Datos:

Fecha ingreso:	13-ago-19
Días laborados en la semana	5 días
Sueldo por día	\$450.00

Calculo de SBC

Cuota diaria		\$450.00
Días laborados en la semana		3
Sueldo percibido por semana		1350
Parte proporcional de sus prestaciones (aguinaldo + prima vac)	Sueldo percibido por semana X Factor .0452	\$61.02
Parte del séptimo día	Cuota diaria ÷ 6 X 5 días laborados	\$225.00
Salarios percibidos en una semana		\$1,636.02
7		7
Salario Base de Cotización		\$233.72

Salario Mínimo 2020: **\$123.22**

Salario Mínimo 2020: Zona libre de la frontera norte **\$185.56**

El importe calculado es mayor al SMG, por lo que se deberá presentar la modificación de salario con \$233.72.

En el caso de jornada laboral combinada, habrá que apegarse a la fracción III del artículo 62 del RACEF:

Artículo 62. *El patrón o sujeto obligado, al presentar el aviso afiliatorio deberá:*

III. *Si el trabajador labora jornada y semana reducidas, determinar el salario base de cotización, según sea que el salario se estipule por día o por unidad de tiempo, empleando la fórmula que corresponda de las señaladas en las dos fracciones anteriores.*

Es decir, se tendrán que realizar ambos cálculos y sumarlos.

Infonavit

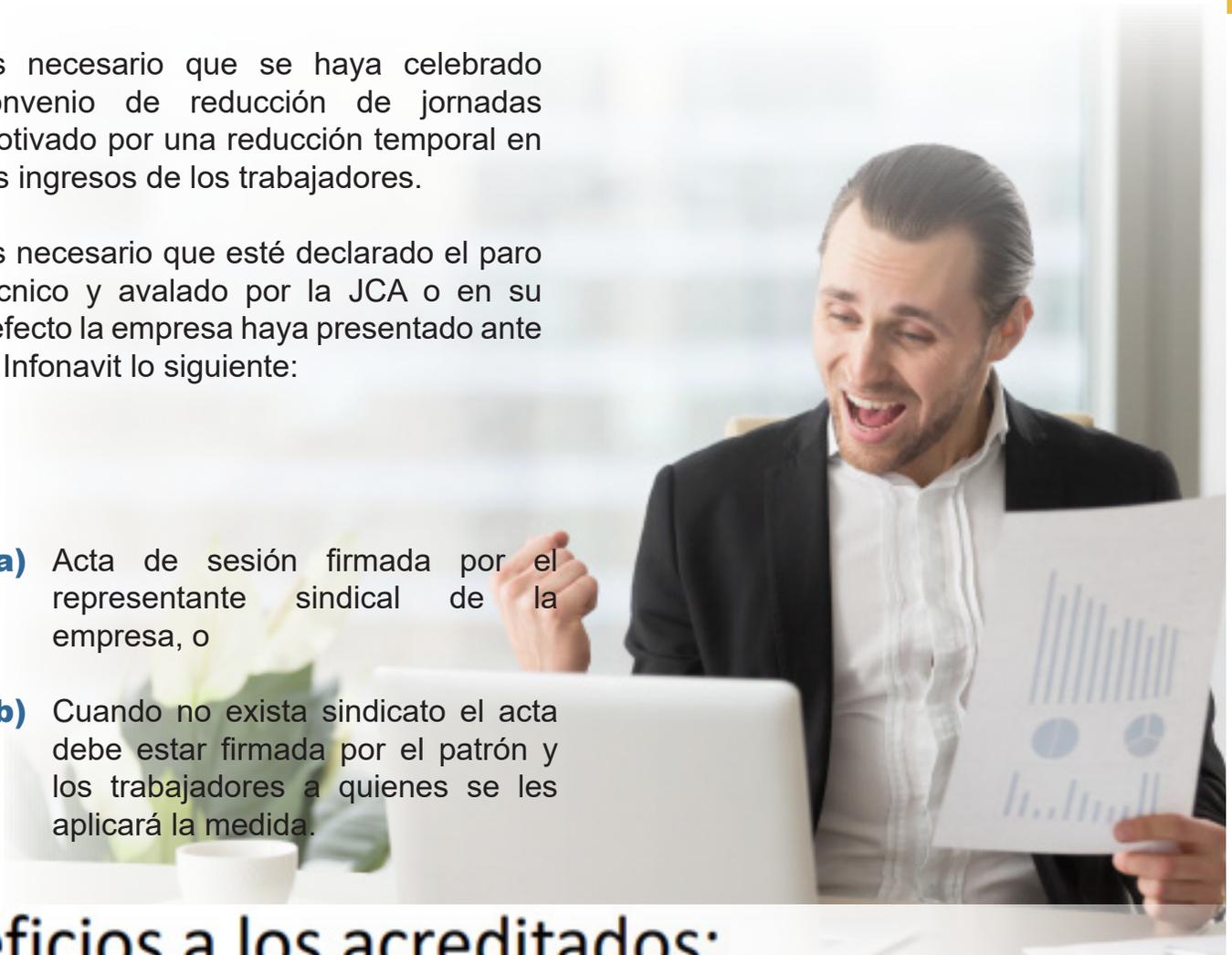
Con la presentación de las modificaciones de salario ante el IMSS queda registrado para la determinación de aportaciones. Una vez concluido el periodo del paro técnico se deberán presentar las modificaciones de salario con el salario real.

Por su parte, en beneficio de los trabajadores el Infonavit ha llevado a cabo las siguientes acciones:

Apoyos para trabajadores de empresas en paro técnico primer semestre 2020. Descuento a la amortización por tiempo determinado.

1. Debe ser solicitado por la empresa.
2. Aplica para los trabajadores que cuenten con trabajo formal.

3. Es necesario que se haya celebrado convenio de reducción de jornadas motivado por una reducción temporal en los ingresos de los trabajadores.
4. Es necesario que esté declarado el paro técnico y avalado por la JCA o en su defecto la empresa haya presentado ante el Infonavit lo siguiente:
 - a) Acta de sesión firmada por el representante sindical de la empresa, o
 - b) Cuando no exista sindicato el acta debe estar firmada por el patrón y los trabajadores a quienes se les aplicará la medida.



Beneficios a los acreditados:

Descuento 50% Se dará un beneficio al acreditado de 1 hasta el 50% de descuento sobre el factor de pago del crédito.

En caso de que el descuento al ingreso del acreditado sea mayor al 50% se le aplicará el beneficio de Tolerancia al pago.

Requisitos La solicitud es a petición expresa del empleador.
El beneficio estará vigente para su solicitud de abril a junio 2020.

Si la empresa se encuentra en paro técnico los acreditados pueden solicitar un apoyo hasta por 12 meses para reducir los pagos en un 25% para ello se debe estar al corriente y sin re estructura vigente.

Los requisitos para llevar a cabo el convenio son los siguientes:

1. Convenio de jornada o semanas reducidas (convenio de modificación temporal de condiciones de trabajo).
2. Convenio presentado o autorizado por la JCA o ante el Infonavit.
3. Plantilla con el listado de los trabajadores que quieren recibir el beneficio.
4. Escrito libre en el que se solicita el beneficio.
5. Poder del representante legal.
6. Identificación del representante legal.

Se enviará esta información y el Infonavit dará contestación para proceder al pago de las amortizaciones.

Conclusión

Dar a conocer a los patrones las opciones de acción para poder cumplir con las obligaciones ha sido el propósito de este trabajo, así como hacer llegar la información necesaria con la única finalidad de que aun sin la ayuda de las autoridades, podemos llevar a cabo acciones para cumplir sin problemas.

¿Qué pasará con la “Nueva Normalidad”? Sabemos que tenemos que cumplir además de las obligaciones actuales, pero ¿qué pasará con las obligaciones sanitarias que ahora son de gran importancia para volver al trabajo?

Aun cuando son cosas distintas, son de importancia con la finalidad de evitar las sanciones que muy “amablemente” nos impone el gobierno y cumplir en todos los ámbitos.

L.C.P. Martín Ernesto Quintero Garcia
Especialista en Seguridad Social
RMA Consultores Profesionales SC
Correo: mquintero@rma.com.mx



Negocios a la vanguardia en tiempos de Covid

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

A partir de marzo 2020, la tecnología y el entorno digital han contribuido de forma significativa a enfrentar el encierro obligado de la mayoría de las personas en el mundo; por ello, las empresas requieren entender la “nueva realidad 2020” de sus consumidores para mantenerse vigentes dentro de sus elecciones de productos y servicios.

Hay varios cambios que se han hecho evidentes en los últimos meses como consecuencia de la crisis del Covid-19. Uno de los más importantes es el auge del teletrabajo, que ha pasado de un 7 por ciento antes de la pandemia a más de un 70 por ciento en la actualidad. El trabajo en remoto ha traído beneficios, pero también inconvenientes en diversos aspectos sociales y laborales. Otro cambio notable se puede observar en la transformación de las relaciones con los clientes por el uso de plataformas de videoconferencias, que ofrecen importantes ventajas y ahorros.

Internet y la tecnología también están propiciando nuevas experiencias vinculadas con el trabajo en la era del coronavirus como la formación online, el auge de las plataformas de e-learning, o la celebración de webinars, conferencias web y masterclass online. Pero las nuevas tecnologías también tienen mucho que decir en el trabajo y el ámbito laboral en la etapa poscoronavirus. Se está experimentando con herramientas para el control de aforos en centros de trabajo, supervisar las distancias sociales entre trabajadores o con cámaras termográficas para registrar la posibilidad de que los empleados puedan padecer algún tipo de enfermedad.

De acuerdo con especialistas del Instituto Superior para el desarrollo de Internet (ISDI), escuela de negocios digitales, la pandemia de Covid-19 acelerará la automatización, lo que podría devenir en un escenario poco favorecedor para la fuerza de trabajo humana en el caso de no implantarse medidas y estructuras adecuadas ante las nuevas responsabilidades y avances, teniendo como prioridad la necesidad de volver a capacitar a la fuerza de trabajo, y la creación de nuevas profesiones dig

“La crisis sanitaria acelerará la automatización, lo que podría traer un escenario poco favorecedor para la fuerza de trabajo humana en el caso de no implantarse medidas y estructuras adecuadas”.



En el reporte de Hanspal para la Foro Económico Mundial, las nuevas tecnologías de automatización ganan más tracción cada año. En 2018, se desplegaron más de 40 mil robots industriales en las fábricas estadounidenses, un aumento de 22% respecto al año anterior. Por su parte, el informe Future of Jobs, del mismo organismo, señala que las máquinas y los algoritmos contribuirán con 42% del total de task hours en 2022.

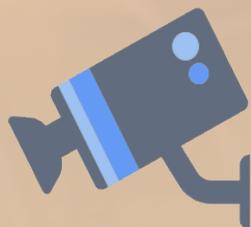
Actualmente, un solo empleado puede manejar de una a dos máquinas, lo cual en un futuro podría traducirse a 10 o 20 máquinas por individuo ante el acelerado crecimiento del uso de tecnología inteligente y automatización, lo que podría conducir a un desplazamiento de 20 millones de empleos para 2030 según Oxford Economics. ISDI asegura que la preparación, reeducación y actualización de los equipos de trabajo, así como la adopción de un verdadero entendimiento digital resultará básico y será una labor clave de los líderes de las empresas, ya que además de tener mejores oportunidades, será esencial para que los beneficios que adquiera el negocio sean plenos y se compartan de manera amplia y equitativa entre los trabajadores, los consumidores, las empresas y la sociedad.

El ISDI detalla que compañías como Amazon o Stanley Black & Decker, motivan a sus empleados a capacitarse en diversos nuevos skills que benefician al individuo y los equipos de las empresas creando nuevas oportunidades de negocio. Asimismo, los programas ayudan a los colaboradores a aspirar a mejores puestos y salarios dentro de la organización.



“Actualmente un solo empleado puede manejar de una a dos máquinas, lo cual en un futuro podría traducirse a 10 o 20 máquinas por individuo”.

Las siguientes son algunas herramientas que pueden utilizar las empresas para realizar el trabajo en casa de manera práctica y efectiva:



Videoconferencias

Para dar continuidad a citas o reuniones y que tu equipo de trabajo se mantenga en contacto entre ellos y con clientes o socios de negocios, las videoconferencias son ideales. Hay varias opciones de pago o gratuitas que permiten tener audio, video, chat y compartir pantalla para hacer presentaciones



Equipo de trabajo

Computadora o laptop. No todos los equipos móviles o con acceso a Internet son adecuados para trabajar desde casa. Si uno de tus empleados no tiene una laptop ni equipo de escritorio con la capacidad recomendable, revisa si puedes apoyarlos con un equipo de la empresa (bajo los lineamientos de seguridad correspondiente) o con la renta o adquisición de alguno.



Acceso remoto de calidad

Para evitar usar redes públicas y gratuitas, recomienda a tus colaboradores usar la conexión de red que tengan contratada en su casa. Pídeles que revisen que estimen la calidad necesaria o que consideren aumentar su velocidad considerando que la utilizarán todos los miembros de una familia para trabajar o estudiar.



Almacenamiento en la nube

Si entre tus colaboradores requieren compartir documentos, pero no tienen suficiente espacio en sus equipos, o deben evitar saturar el correo o conservar las ediciones de cada participante, puedes pedirles utilizar la nube con servicios como Google Drive y Dropbox. De esta manera podrán dar seguimiento puntual.



Red virtual privada

En caso de que tu empresa tenga una red privada corporativa, revisa los lineamientos para hacer uso de ella de forma responsable y segura y comunícalos a todo el personal.



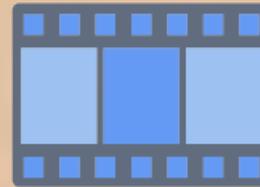
Respaldo de información.

Habrán casos en los que algunos colaboradores estén utilizando computadoras personales con acceso a las redes corporativas y que los materiales se guarden automáticamente; sin embargo, no está de más pedirles que hagan un respaldo adicional, ya sea en la nube, un Drive o en una memoria externa.



Herramientas de ciberseguridad.

Es común que los empleados tengan que realizar actividades laborales o personales a través de la red y eso implica una mayor exposición de información sensible. Si no requieren conectividad deben apagar el WiFi o Bluetooth y la conexión automática de sus dispositivos. Se debe mantener su software actualizado tanto del sistema operativo como de protección, ya que estarán abriendo y compartiendo diversos materiales.



Tutoriales en video

Algunas personas no han tenido la experiencia de laborar fuera de su lugar de trabajo y no han utilizado herramientas como las mencionadas. Tómense un tiempo en tu empresa para realizar tutoriales en video y enseñar paso a paso la manera de trabajar remotamente, así tus colaboradores podrán aprovechar la tecnología para dar continuidad a sus responsabilidades.

Aprovechar la conectividad para motivar al equipo y que se mantenga altamente productivo, esa es la invitación de la compañía, que también sugiere establecer planes de trabajo enfocados a objetivos para que haya la flexibilidad de organizarse y adaptarse a esta nueva forma de trabajo.

Nuevas habilidades tecnológicas frente al Covid

El aislamiento social que han asumido los países para frenar el avance del virus ha evidenciado nuevas realidades en el ámbito de las habilidades del siglo XXI. En lo que respecta a las habilidades digitales, incluso aquellos que creían tener un buen nivel están encontrando problemas para expandir el uso que le dan a la tecnología, ya sea para realizar trámites o para apoyar a un niño con las tareas. Esta situación afecta especialmente a los grupos vulnerables, que presentan niveles básicos o inexistentes en este tipo de habilidades. En cuanto a las habilidades socioemocionales, el coronavirus ha requerido habilidades como creatividad, resiliencia y trabajo en equipo al mismo tiempo que ha demostrado la importancia fundamental de otras como manejo de expectativas y emociones, autorregulación y manejo del tiempo; no sólo para este periodo de aislamiento, sino también para los periodos de recesión y recuperación económica que vendrán en el futuro.

Covid-19 también ha resultado en un incremento exponencial en la cantidad de personas que interactúan en entornos virtuales, tanto en los ámbitos de trabajo y aprendizaje como en el ámbito personal. Hasta las plataformas de oficios que hace poco requerían de una interacción presencial como electricista, plomero o niñera, están pensando cómo usar o ya están usando la tecnología para digitalizar sus métodos de

entrega. Al tiempo que las nuevas tecnologías han ganado terreno, las interacciones humanas que acompañan esta transformación no desaparecen, sino que se han vuelto aún más importantes. Es el caso, por ejemplo, de quienes atienden a pacientes a través de telemedicina.

En el muy corto plazo, el panorama de formación se ha dirigido directamente a cómo prepararnos para hacer frente a la emergencia sanitaria, resultando en el desarrollo y despliegue de una nueva oferta de formación y nuevas maneras de entregarla. Alrededor del mundo se han lanzado cursos para formar a los trabajadores especialmente los de sectores esenciales en nuevos procedimientos de seguridad, higiene y salud adaptados a cada sector, conocimiento necesario tanto para el periodo de aislamiento social como para una apertura económica gradual. En otros sectores se han establecido iniciativas de contenido modular técnico para la redistribución de personas hacia trabajos incluyendo temporales y/o voluntarios que actualmente tienen exceso de demanda, como asistencia médica y enfermería en terapias intensivas, asistencia para población en riesgo, servicios de atención socioemocional, y servicios de distribución de alimentos y medicamentos.

Por otro lado, existe una amplia gama de oferta de formación en habilidades digitales y de teletrabajo que son necesarias para responder a los cambios que ha generado el aislamiento en las operaciones empresariales y también en la vida cotidiana. En Europa, por ejemplo, Uber está habilitando canales para apoyar a los adultos mayores que no

tienen las habilidades digitales básicas que necesitan para poder hacer un pedido. También, muchos países están facilitando la formación en habilidades transversales digitales para mantener conectados a sus ciudadanos (como es el caso del Reino Unido) y apoyar a quienes trabajan de manera remota (como en Italia). En el sector educativo, específicamente, algunos países están brindando recursos para entrenar a instructores en técnicas pedagógicas para la entrega del contenido a través de canales digitales (como en Uruguay).

Covid-19 traerá cambios no sólo para las personas, sino también para las empresas. Frente a un futuro incierto, en donde muchos trabajadores y emprendedores tendrán que adaptarse, actualizarse y “re-equiparse” para poder volver al mercado laboral, el reto está en promover la formación en habilidades transversales que permitan “transferabilidad” entre empleos en este contexto de incertidumbre. Así, la intermediación laboral con preparación para el trabajo (en inglés, job readiness) es imprescindible; y el coaching y la mentoría cobran mucha más preponderancia para ayudar a las personas a identificar y navegar opciones de aprendizaje y laborales.

Estos incluyen oportunidades de upskilling y reskilling (como estamos viendo en Jamaica y Singapur) y certificación de habilidades para poder vivir dignamente del trabajo. Atender la crisis sanitaria es una prioridad inmediata, pero al mismo tiempo es necesario equipar a quienes han perdido o perderán sus empleos con las habilidades que necesitan para poder reinsertarse en el mercado laboral.

“Covid-19 también ha resultado en un incremento exponencial de la cantidad de personas interactuando en entornos virtuales.”



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



Última versión del Código de Ética Profesional

L.C.C. Rodrigo A. Ramírez Venegas



La última semana de enero de 2020 se dio a conocer la 12va. edición del Código de Ética Profesional, la cual tiene como objetivo tratar de homogeneizarla con el Código de Ética del IFAC. También se han hecho adecuaciones a la numeración y acomodo de los párrafos identificándolos en normativos, de aplicación estricta y ejemplificadores.

Se han adicionado los apartados 4A y 4B para separar la norma de independencia, la cual hace referencia a los trabajos del contador en su práctica profesional.

En este sentido, de conformidad con el marco conceptual del Código de Ética, hay tres términos por considerar: Principios fundamentales, las Amenazas y Responder a las amenazas eliminándolas o reduciéndolas a un nivel aceptable, que antes se conocía como Salvaguardas.

Este código modificado establece los requerimientos y ofrece material explicativo para ayudar al profesionista a cumplir con los principios fundamentales y que este cumplimiento sea con el fin de actuar razonable y responsable al legítimo interés público.

Es importante aclarar que esta versión del Código de Ética y las anteriores no son un listado de cosas prohibidas del actuar del profesionista, ya que sería imposible identificar todos y cada uno de los hechos o circunstancias a los que el contador público se enfrentaría día a día; es mejor conceptualizarlo como una guía de identificación de amenazas y los posibles incumplimientos a los principios fundamentales, y que el profesionista desarrolle un mayor criterio prudencial en su actuar.



Los principios fundamentales de ética que aplican a los contadores públicos son los siguientes:

- 1. Integridad:** el contador deberá ser honrado y honesto en todas las relaciones profesionales y de negocios, así como en cualquier ámbito que se desenvuelva, sea público, privado, independiente o en la docencia.
- 2. Objetividad:** no comprometer los juicios profesionales así como evitar prejuicios, además el evitar conflictos de interés o tratar de influenciar o ser influenciados por terceros.
- 3. Diligencia y competencia profesional:** principio que busca mantener el conocimiento y las habilidades profesionales en el nivel necesario para la elaboración y desarrollo de la profesión.

4. Confidencialidad: respetar la confidencialidad de la información adquirida como resultado de las relaciones profesionales y de negocios.

5. Comportamiento profesional: conducta en favor de cumplir las leyes y regulaciones. Evitar cualquier comportamiento que pueda desprestigiar a la profesión.

Por otra parte, las amenazas son hechos o circunstancias que puede enfrentar el profesionista en funciones y que limitarían el cumplimiento de los principios fundamentales.

El marco conceptual del Código de Ética establece que la práctica del profesionalista debe considerar lo siguiente:



Las amenazas al cumplimiento de los principios fundamentales se incluyen en una o más de las siguientes categorías:

1. Amenaza de interés personal:

hace referencia a la posibilidad de que exista un interés financiero o de otro tipo, identificando que influya de manera inapropiada en el juicio o conducta, y que el profesionalista busque en verse beneficiado directa o indirectamente.

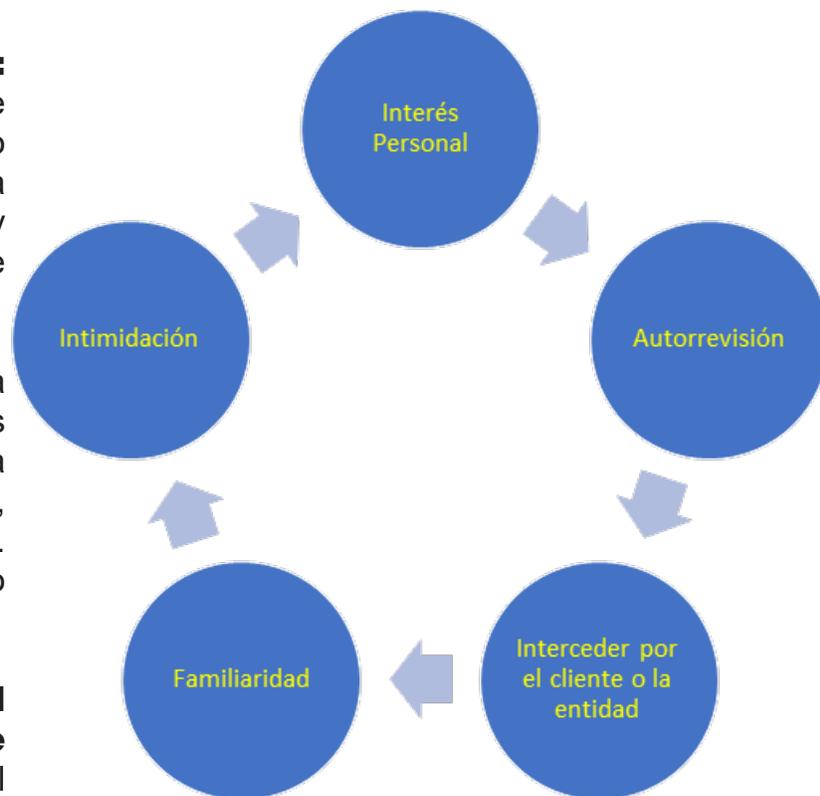
2. Amenaza de autorrevisión: implica que por los hechos o circunstancias acorde con su actividad, el profesionalista no evalúe adecuadamente los resultados, si estuvo involucrado en cierta actividad. En otras palabras, es el principio conocido como *no puedo ser juez y parte*.

3. Amenaza de interceder por el cliente o la entidad para la que se trabaja:

implica la posibilidad de que el profesionalista promueva la posición de un cliente o de la entidad para la que trabaja con el objetivo de que el patrocinador de los servicios se vea beneficiado, por lo que su objetividad se vería comprometida.

4. Amenaza de familiaridad: alude a la posibilidad de que por tener una estrecha relación con un cliente o entidad para la que trabaja, no efectúe la realización de su trabajo de forma correcta o se vea contaminado por la relación con ese cliente.

5. Amenaza de intimidación: hace referencia a la posibilidad de que el profesionalista esté impedido para actuar de manera objetiva, por factores externos a su conducta profesional que lo orillan a ejercer su trabajo de forma limitada, en función de su juicio por presiones reales o percibidas.



Una circunstancia o hecho podría crear más de una amenaza de manera simultánea y afectar a uno o más principios fundamentales.

Respecto a las acciones para eliminar las amenazas el profesionalista evaluará su tipo y ponderación de las amenazas y dependiendo de los hechos y las circunstancias; una amenaza podría eliminarse de fondo observando qué la genera y accionando para erradicarla. El profesionalista se podrá enfrentar a que algunas amenazas solamente se podrán eliminar declinando o dando por terminada cierta actividad profesional específica. Esto se debe a que las circunstancias que crearon las amenazas no se pueden eliminar y las salvaguardas no se pueden aplicar para reducir la amenaza a un nivel aceptable.

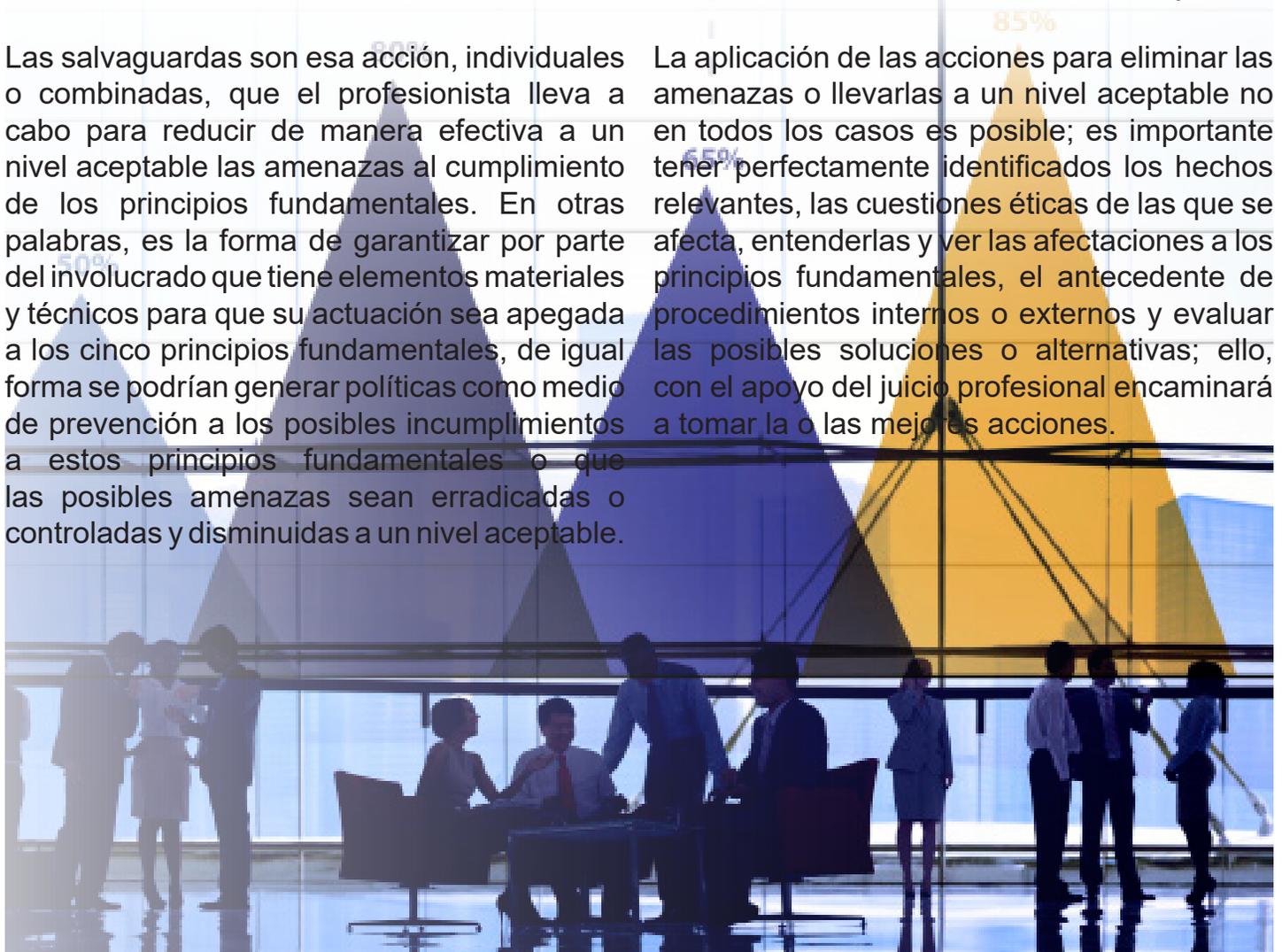
Las salvaguardas son esa acción, individuales o combinadas, que el profesionalista lleva a cabo para reducir de manera efectiva a un nivel aceptable las amenazas al cumplimiento de los principios fundamentales. En otras palabras, es la forma de garantizar por parte del involucrado que tiene elementos materiales y técnicos para que su actuación sea apegada a los cinco principios fundamentales, de igual forma se podrían generar políticas como medio de prevención a los posibles incumplimientos a estos principios fundamentales o que las posibles amenazas sean erradicadas o controladas y disminuidas a un nivel aceptable.

El nivel aceptable se debería entender como un nivel a juicio del profesionalista que, utilizando a un tercero informado y con criterio razonable, concluya en los mismos términos que se ha disminuido la amenaza en contra de los principios fundamentales.

Como recomendaciones por cumplir con las acciones para eliminar las amenazas están las siguientes: generar políticas, procedimientos y planes, administrar presupuestos, transmitir capacitación e información al personal, así como elaborar programas de gestión.

Las anteriores recomendaciones podrán ser instituidas por la misma profesión o por disposiciones legales y/o reglamentarias, emitidas por el propio entorno de trabajo.

La aplicación de las acciones para eliminar las amenazas o llevarlas a un nivel aceptable no en todos los casos es posible; es importante tener perfectamente identificados los hechos relevantes, las cuestiones éticas de las que se afecta, entenderlas y ver las afectaciones a los principios fundamentales, el antecedente de procedimientos internos o externos y evaluar las posibles soluciones o alternativas; ello, con el apoyo del juicio profesional encaminará a tomar la o las mejores acciones.



Reapertura de las actividades económicas (lineamientos técnicos)

C.P.C.Manuel Jesús Cárdenas

El pasado 29 de mayo, la Secretaría de Salud publicó en la edición vespertina del Diario Oficial de la Federación, los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas, los cuales forman parte de la estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas en México.

Por otro lado, los Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral contienen principios y estrategias sobre las medidas de promoción de la salud, de protección de la salud y para el cuidado de poblaciones vulnerables, que deben considerarse para la elaboración del Protocolo de Seguridad Sanitaria, que deberá ser implementado en el centro de trabajo.

Las empresas con actividades consideradas esenciales responderán al documento denominado "Autoevaluación del Protocolo de Seguridad Sanitaria", que sintetiza dicho protocolo y que necesariamente bajo el acuerdo de buena voluntad debe basarse y tener su respaldo en el mismo, para que el Instituto Mexicano del Seguro Social en un término de 72 horas, autorice la reapertura de las actividades de las empresas esenciales.

Por otro lado, las empresas que no sean consideradas esenciales deberán contar con su Protocolo de Seguridad Sanitaria, para reiniciar sus actividades, con la diferencia de que no están obligadas a responder el documento "Autoevaluación del Protocolo de Seguridad Sanitaria" aplicable a las actividades esenciales, y atender el semáforo del Sistema de alerta sanitaria que emite la autoridad cada semana.

El 1 de junio de 2020 inició la etapa de reapertura socio-económica de acuerdo con el semáforo de alerta sanitaria semanal máximo, alto, medio y bajo, por regiones (estatal o municipal) que determinará el nivel de alerta sanitaria y definirá qué tipo de actividades están autorizadas para llevarse a cabo en los ámbitos económico, laboral, escolar y social.

Estos lineamientos buscan orientar a los centros de trabajo que podrán iniciar actividades en el marco de la estrategia de la Nueva Normalidad, que busca hacer propicia una reapertura gradual, ordenada, cauta y segura, así como la búsqueda de una nueva cultura laboral en materia sanitaria y de protección de las personas trabajadoras, con énfasis en aquellas que presentan características de mayor vulnerabilidad para presentar casos graves de Covid-19.



Los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas contienen los principios rectores para un retorno exitoso y que incluyen privilegiar la salud y la vida, solidaridad con todos y no discriminación, economía moral y eficiencia productiva y la responsabilidad compartida social pública y privada.

En ese sentido, la autoridad sanitaria, busca que las empresas promuevan la salud, lo cual implica la orientación, capacitación y organización de las personas trabajadoras para prevenir y controlar la propagación del coronavirus causante de Covid-19 en sus hogares, en eventos sociales y durante los trayectos en el transporte público, privado, y que incluye lo siguiente:

1. Información general sobre el SARS-CoV-2, los mecanismos de contagio y síntomas que ocasiona y las mejores maneras de prevenir la infección.
2. Lavarse las manos con agua y jabón frecuentemente o bien, usar soluciones a base de alcohol gel al 60 o 70%.
3. La práctica de la etiqueta respiratoria: cubrirse la nariz y boca al toser o estornudar, con un pañuelo desechable o el ángulo interno del brazo.
4. No escupir. Si es necesario hacerlo, utilizar un pañuelo desechable, meterlo en una bolsa de plástico, anudarla y tirarla a la basura; después lavarse las manos.
5. No tocarse la cara con las manos sucias, sobre todo nariz, boca y ojos.

6. Limpiar y desinfectar superficies y objetos de uso común en oficinas, sitios cerrados, transporte, centros de reunión, entre otros.
7. Mantener una sana distancia (al menos a 1.5 m).
8. Evitar el hacinamiento en espacios y garantizar la disponibilidad permanente de agua potable, jabón, papel higiénico, gel con base de alcohol y toallas desechables para el secado de manos.
9. Establecer horarios alternados de comidas, baños y actividades cotidianas para reducir el contacto entre personas.
10. Incrementar el número de vehículos destinados al transporte de personal, con el fin de reducir el hacinamiento y la posibilidad de contagios, manteniendo una sana distancia y la ventilación natural del transporte.

Adicional a ello instrumentar un control de ingreso-egreso de las personas trabajadoras, clientes y proveedores que permita lo siguiente:

1. Establecer un filtro de acuerdo con lo establecido en el “Lineamiento general para la mitigación y prevención de COVID-19 en espacios públicos cerrados” para la identificación de personas con infección respiratoria aguda.
2. Para las personas trabajadoras que se detectaron con signos de enfermedades respiratorias y/o temperatura corporal mayor a 37.5 °C, designar un área de estancia y aislamiento, dotarlas de un cubrebocas y remitirlas al domicilio particular y/o servicios médicos.

3. Proporcionar solución gel base alcohol al 60 o 70% para el lavado de manos y verificar el uso apropiado de cubrebocas.
 4. En caso de ser posible, colocar tapetes desinfectantes con concentraciones de hipoclorito de sodio de al menos 0.5%, asegurando que los mismos se encuentren limpios y con líquido desinfectante.
 5. Establecer entradas y salidas exclusivas del personal, en caso de que se cuente con un solo acceso, éste se deberá dividir por barreras físicas a fin de contar con espacios específicos para el ingreso y salida del personal.
2. Identificar si la empresa o centro de trabajo puede continuar laborando de conformidad con los sectores esenciales o no esenciales.
 3. Identificar el criterio de alerta sanitaria (Rojo, Naranja, Amarillo o Verde) para la localidad en la cual se encuentra el centro de trabajo.
 4. Una vez identificados el tipo de actividad y de municipio, se deberán definir las acciones a implementarse en el centro de trabajo, para lo cual se deberá considerar:
 - a. Las áreas y/o departamentos con las que cuenta el centro de trabajo (oficinas, bodegas, áreas de atención al público y áreas comunes).
 - b. El personal en situación de vulnerabilidad o mayor riesgo de contagio para cada una de las áreas o departamentos de las empresas y centros de trabajo.
 5. Mantenerse informado respecto a las indicaciones de la autoridad federal para, en su caso, comunicar a la población trabajadora sobre nuevas medidas que deban implementarse.

Lo anterior debe formar parte del protocolo de seguridad sanitaria, el cual se debe diseñar, considerando lo siguiente: planeación, definir las medidas de promoción de la salud y medidas de protección a la salud, informar y capacitar al personal, establecer políticas temporales del cuidado de la salud, brindar asesoría y acompañamiento y cumplir con la autoevaluación (sólo para las actividades esenciales).

Planeación

Consiste en acciones necesarias para lograr una correcta implementación de las medidas en las empresas y en los centros de trabajo. Para lograr una planificación exitosa es importante estar pendiente del Sistema de Alerta Sanitaria, el tipo de actividad que se desarrolla y las características de las empresas y centros de trabajo:

1. Las empresas y los centros de trabajo deberán designar un comité o persona responsable de la implementación, seguimiento y supervisión de las medidas para la Nueva Normalidad en el marco del Covid-19.

Información

1. Colocar en múltiples lugares visibles las infografías oficiales y distribuirlas a través de los medios disponibles.
2. Informar sobre la estrategia de retorno a actividades y la Nueva Normalidad, así como de sus implicaciones en el centro de trabajo.
3. Dar a conocer y capacitar a las personas trabajadoras vía el teléfono de emergencia de la autoridad sanitaria (911).



4. Promover entre la población trabajadora los principios rectores de este documento, con especial énfasis en la “No Discriminación” para las personas que hayan tenido Covid-19 o hayan convivido con algún familiar que lo tenga o haya tenido.

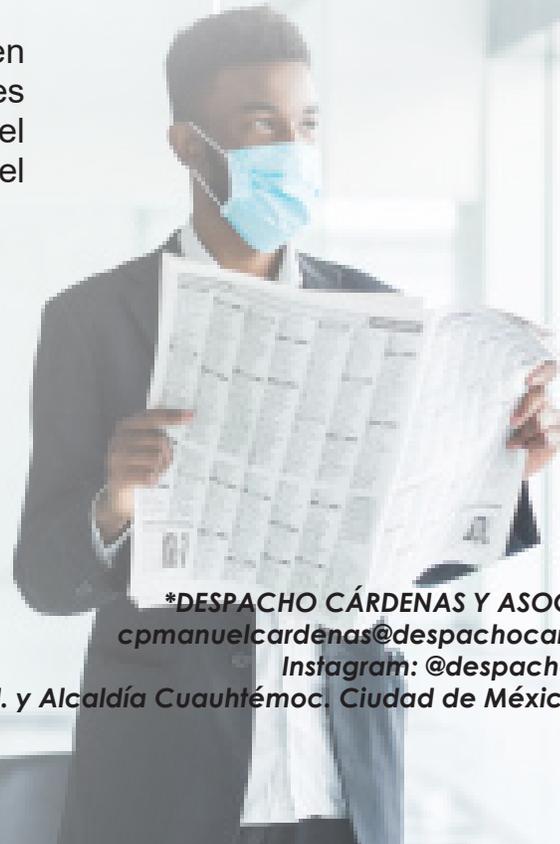
Capacitación

1. Capacitar a las personas trabajadoras sobre medidas de protección de la salud (lavado frecuente de manos, etiqueta respiratoria, saludo a distancia y recuperación efectiva).
2. Capacitar a las personas trabajadoras sobre las medidas que se implementarán en el centro de trabajo como parte de la estrategia de Nueva Normalidad.
3. Establecer un programa de capacitación para el personal directivo o gerencial sobre las acciones y medidas para prevenir y evitar cadenas de contagio por Covid-19.
4. Preparar al personal para que pueda asumir y realizar diferentes funciones ante posible ausentismo, incluyendo el uso de tecnologías para el teletrabajo.
5. Acceder al kit de herramientas, guía y consejos prácticos para aprovechar al máximo el teletrabajo.

La empresa podrá cumplir con lo establecido en los lineamientos, si acata las quince medidas indispensables, que son los requisitos mínimos para que la MiPyMes y grandes empresas puedan reabrir sus actividades. Las quince medidas son las siguientes:

1. Designar un comité o persona responsable de la implementación, seguimiento y supervisión de las medidas para la Nueva Normalidad en el marco del Covid-19.
2. Llevar a cabo la categorización del centro de trabajo, con el fin de identificar las medidas que deberán ser implementadas.
3. Se cerciora que las estrategias generales de control son correctamente implementadas.
4. Se mantiene informado de las indicaciones de la autoridad federal para, en su caso, comunicar a la población trabajadora sobre nuevas medidas que deban implementarse.
5. Se identifica a la población en situación de vulnerabilidad para la implementación de las medidas de protección necesarias.
6. Se constata la correcta implementación de todas las medidas en la empresa o el centro de trabajo.
7. En caso de que el proceso productivo o servicio lo permita, las estaciones y áreas de trabajo se delimitan con barreras físicas; en caso contrario, las estaciones de trabajo se delimitan con señalizaciones o marcas en el piso asegurando la distancia mínima de 1.5 metros entre personas trabajadoras.

8. Se toma la temperatura corporal al ingreso y egreso de la empresa.
9. Cuenta con lineamientos para el control de visitas, proveedores y contratistas en materia de higiene, sana distancia y uso obligado de cubrebocas, que debe seguirse al ingreso, permanencia y salida del lugar.
10. Cuenta con protocolos de limpieza y desinfección diaria de áreas, superficies, objetos de contacto y de uso común, que incluyen lavar con agua, jabón, desinfectar con una solución de hipoclorito de sodio al 0.5%.
11. Se les proporciona a todas las personas trabajadoras cubrebocas y protección ocular o facial, según lo permita el puesto de trabajo, en aquellas áreas que por su tamaño y distribución de equipos sea complejo, se mantienen distancias mínimas de al menos 1.5 metros entre las personas trabajadoras.
12. Todas las personas trabajadoras tienen acceso a agua, jabón, toallas desechables de papel, así como a alcohol al 60% o gel desinfectante para la manipulación del equipo de protección personal.
13. Se tiene un programa de capacitación para el personal directivo o patrones de las acciones a realizar en la empresa para prevenir y evitar cadenas de contagio por Covid-19; puede hacerse uso del material de CLIMSS que se ubica en la liga siguiente: <https://climss.imss.gob.mx/>.
14. Cuenta con un instrumento para identificar síntomas, contactos en el trabajo y comunitarios.
15. Cuenta con guía de actuación para los casos en que una persona trabajadora manifieste síntomas de Covid-19, con la finalidad de protegerla, así como al resto de las personas trabajadoras y su familia, que incluya: lineamientos para manejo de personas trabajadoras sospechosas, contactos, confirmados y su reincorporación al trabajo.



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

Río Tigris #94, 4to Piso. Col. y Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México. CP 06500