

Precio Especial

Revista Digital de Publicación Quincenal

MUNDO CP

CORPORATIVO PROFESIONAL

Vigencia del 01 al 15 de Mayo de 2020

Revista 30^a Año 2

CORPORATIVO


IMPUESTOS

JURIDICO


RECURSOS HUMANOS

FINANZAS

EN LA OPINION DE



¿La reducción de salarios de mutuo acuerdo es legal?



Home Office a causa del Covid-19

Participación de los trabajadores en las utilidades

Medidas de apoyo en materia de seguridad social por la emergencia sanitaria Covid-19

Resolución de conflictos de naturaleza financiera

Territorio, organización del estado, distribución de poder



EDICIÓN
Mayo 2020 N°30

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 Dulce Belén Gómez Castillo
Foto de Portada: El Tule; Oaxaca.
Por Enrique Miranda

DISEÑO Y FORMACIÓN EDITORIAL

LC Jorge Enrique Sánchez Miranda
LDG Dulce Belén Gómez Castillo

APOYO EDITORIAL

Naitze Daneira de la Cruz Arellano
ING. Víctor 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

Síguenos:

Revista mundocp corporativo profesional

Portal web: www.mundocp.com



TALLER Excel para contadores y administradores básico e intermedio

- Modalidad en línea retransmisión -
incluye material para realizar los ejercicios en excel

Expositor: CPC y MI Rogelio Martínez Santana

Objetivo: Que los participantes puedan disminuir su carga administrativa en la elaboración de sus trabajos contables, laborales, fiscales y administrativos así como tener las herramientas necesarias para dar una alternativa de presentación a sus trabajos elaborados en Excel.

Dirigido a: Personas que deseen obtener lo mejor de Excel 2007, 2010, 2013 y 2016.

Temario:

MODULO I

1. Uso abreviado del teclado
2. Manipulación de hojas
3. Celdas y columnas
4. Óptima impresión
5. Manejo y creación de rangos
6. Manejo de vínculos e hipervínculos
7. Valor relativo y absoluto
8. Fórmulas sencillas
9. Protección de hojas
10. Trabajo compartido de varias hojas
11. Gráficos
12. Inserción de imágenes
13. Descripción de funciones
14. Funciones matemáticas y estadísticas

MODULO II

1. Funciones de texto
2. Funciones de Información
3. Funciones de fecha y hora
4. Funciones de búsqueda y referencia
5. Funciones lógicas
6. Funciones financieras
7. Opciones de suma
8. Opciones de suma matricial
9. Auditoria de formulas
10. Validación de celdas
11. Autofiltro y Filtro avanzado
12. Tablas
13. Tablas dinámicas
14. Formato condicional

MODULO III

1. Contabilidad en excel
2. Carga BATCH con programación Excel
3. Controles de Excel
4. Controles ACTIVEX
5. Pequeñas Macros

podrá ver el curso
durante 6 meses



REG. IIP-151103-P7A-0013
CCPM-CE180-1016
REGISTRO IMCP CCPCH-RC20

Precio: \$1,000 más i.v.a.
Duración: 20 horas.

Informes y reservaciones:

961 655 19 86 / 961 155 86 16 / 961 366 16 01
cruzarecapacita@hotmail.com

Banamex

Naitze Daneira de la Cruz Arellano
R.F.C. CUAN9907259H1
Sucursal: 7014 No. de cuenta: 2180063
Clabe de transferencia bancaria:
002100701421800633

INDICE

		CORPORATIVO
C1	¿La reducción de salarios de mutuo acuerdo es legal?
		IMPUESTOS
I1	Participación de los trabajadores en las utilidades
		JURÍDICO
J1	Resolución de conflictos de naturaleza financiera
		RECURSOS HUMANOS
RH1	Cumplir en materia de seguridad social en tiempos de contingencia
		FINANZAS
F1	Territorio, organización del estado, distribución de poder
		EN LA OPINION DE...
EOP1	Home Office a causa del Covid-19





¿La reducción de salarios de mutuo acuerdo es legal?

Dr. Leopoldo Reyes Equiguas

Es un hecho lamentable que las condiciones en las que se encuentra nuestra economía no permitan vislumbrar en el horizonte soluciones claras y mucho menos sencillas para las empresas que al día de hoy se encuentran en la encrucijada de mantener una plantilla de trabajadores a los que hay que seguir pagando la nómina, aunado a la carga social como son las cuotas del seguro social, aportaciones al Infonavit, impuestos sobre nóminas locales, mientras las ventas, la productividad y los ingresos van cayendo de forma estrepitosa sin que las autoridades locales o federales pueden dar con la estrategia que permita que la caída libre en la que nuestra economía se encuentra se desacelere, que la pérdida de empleos no se

convierta en una constante y que el cierre de empresas no sea la única alternativa que se pueda implementar para no perder lo poco de patrimonio que le pueda quedar a los empresarios.

Muchas pequeñas y medianas empresas han comenzado a buscar asesorías en materia laboral, muchos supuestos asesores que de la noche a la mañana se han convertido en grandes laboristas se están dedicando a “vender” estrategias legales para dar salida a la desesperación que tienen hoy los patrones, quienes ven que el saldo de sus cuentas bancarias va disminuyendo dramáticamente con cada pago semanal o quincenal de la nómina, la cual va siendo



cada vez más desproporcionada en función de los ingresos que se están generando en la realización de las actividades del negocio, principalmente si se trata de aquellas que las autoridades sanitarias catalogan como “no esenciales”.

Los empresarios ya se cansaron de esperar la declaratoria de contingencia sanitaria en términos de los artículos 427 y 429 de la Ley del Impuesto sobre la renta, y eso no va a pasar, ya expusimos en el número anterior las razones que el gobierno tiene para no emitir dicha contingencia, por lo que las salidas legales a la problemática laboral se hacen cada vez más complejas y limitadas.

Algunas de las acciones que están planteadas y que forman parte de la baraja de opciones que el patrón está aplicando en estos precisos momentos es celebrar “convenios” a través de los cuales de “mutuo acuerdo”, entre el patrón y el trabajador deciden disminuir la carga salarial con objeto de poder mantener viva la fuente de empleo y no tener que despedir a ningún trabajador, lo cual en el papel es muy loable, incluso es lo que todos deseamos, más vale tener empleo, aunque sea mal pagado en estos tiempos de Coronavirus, que no tener nada; sin embargo, el patrón omite o ignora lo que el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo vigente expone, aun y con

alarma sanitaria; en dicho numeral se consagra un derecho que se retoma de la Constitución Federal y de los tratados internacionales en materia laboral, relativo a la irrenunciabilidad de los derechos laborales en los siguientes términos:

Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para adolescentes menores de quince años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

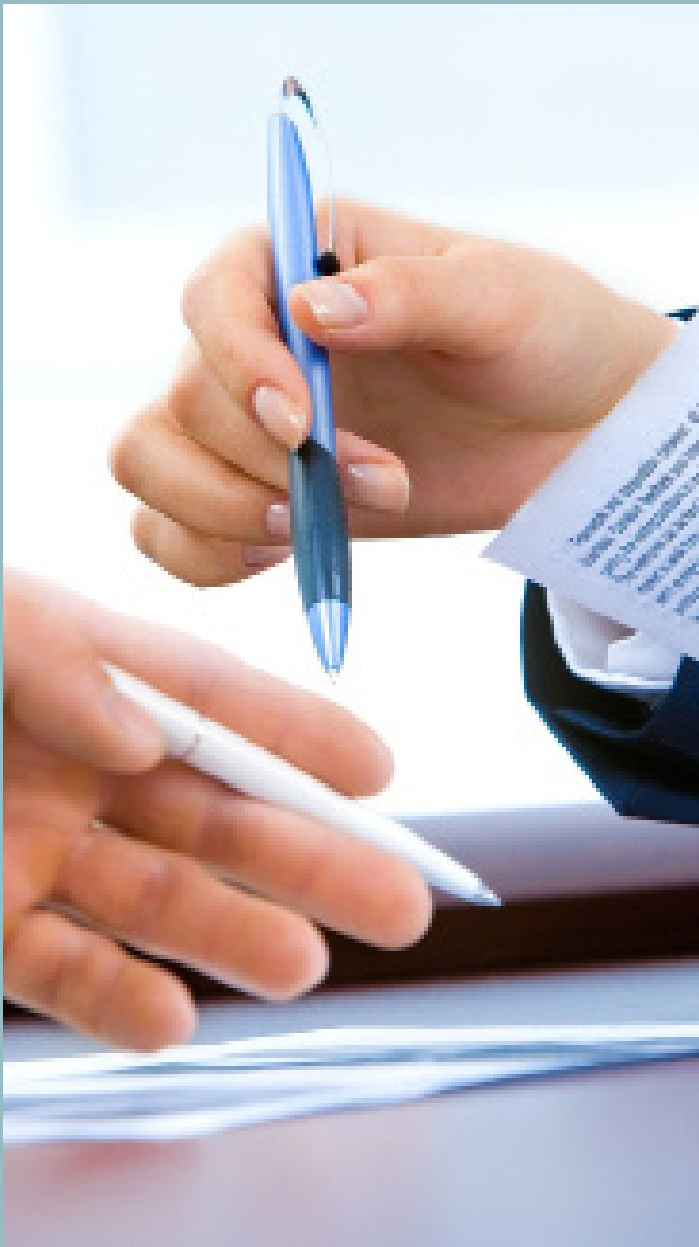
XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y

XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Conforme al artículo anterior, queda claro que de ninguna manera es dable que un convenio privado entre el patrón y sus trabajadores a través del cual se pacte una disminución del salario, puede regular y modificar la relación laboral, y mucho menos sostener las pretensiones económicas del primero, para aliviar la carga financiera que representa el pago de las contraprestaciones por el servicio personal subordinado contratado, por más justificado que se encuentre el problema por el que atraviese la empresa, y que esté provocando la falta de liquidez en perjuicio de los intereses empresariales.

Hoy en día, muchos empleadores creen que el convenio firmado de puño y letra, reforzado con la huella dactilar del trabajador, es suficiente para que en caso de alguna controversia una vez reiniciadas las actividades por parte de las juntas de conciliación y arbitraje, con dicho convenio puedan salir en paz y a salvo de las demandas que seguramente instaurarán los trabajadores que al no tener mayor alternativa, se vieron forzados a firmar en apariencia de forma voluntaria los convenios por los cuales "aceptaron" prácticamente que el patrón les disminuyera el salario, pero cuidado, ya que como se desprende del artículo 5o., fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, los derechos adquiridos por el trabajador son irrenunciables y no existe regulación alguna que establezca excepción al principio señalado, y ya que si bien es cierto estamos viviendo y padeciendo un fenómeno totalmente atípico en materia de salud pública que impacta como una situación de fuerza o causa mayor, que no puede ser atribuible ni al patrón ni al trabajador, es un hecho que las políticas del actual gobierno tienden a ser de corte populista, por lo que su animadversión hacia el sector empresarial puede hacer que la balanza se incline a favor de los trabajadores al momento de resolver los laudos que seguramente serán varios, por lo que no te dejes llevar por el destello de los espejitos, querido amigo empresario, hay que ser inteligente y buscar verdaderas alternativas que te permitan alcanzar un objetivo en materia financiera, ya que aunado a lo que señala el artículo que se analizó líneas arriba, hay que considerar de igual forma el capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo, intitulado "Normas protectoras y privilegios del salario", mismo que establece lo siguiente:



CAPITULO VII

Normas protectoras y privilegios del salario

Artículo 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden substituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.

Artículo 102.- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Artículo 103.- Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;
- II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;
- III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y
- IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Artículo 103 Bis.- El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a la Ley que lo regula, establecerá las bases para:

- I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado; y
- II. Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.

Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 107.- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.

En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla;

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Artículo 111.- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Artículo 112.- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Artículo 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Artículo 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. El Tribunal procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 116.- Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

Hay diversos principios que se desprenden del capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo, y que han sido retomados tanto por la doctrina como por la jurisprudencia en materia laboral; sus postulados se pueden resumir de la siguiente forma:

- 1.** El patrón no puede variar, modificar o pactar ningún acuerdo con los trabajadores en el sentido de variar en perjuicio de éstos, el monto de sus salarios.
- 2.** Si el patrón varía el monto de las prestaciones salariales, aun mediante convenios por escrito con el trabajador, no se liberará de la obligación de pagar los salarios como originalmente se encontraban pactados.
- 3.** Cualquier derecho al cual renuncie el trabajador en convenio o cláusula celebrada por escrito con el patrón, se tendrá por no puesta o será nula.
- 4.** No existe en una primera instancia en el catálogo de descuentos, conceptos que deriven de la falta de liquidez o productividad de las empresas para que dicha circunstancia justifique descuentos a los trabajadores, y remite a los casos en que la ley lo establezca, como es la declaratoria de contingencia sanitaria, situación que actualmente no se ha dado.



Conclusión: la reducción de salarios es ilegal, está prohibida y no procede aún y cuando el propio trabajador comparezca ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para reconocer como suya la firma plasmada en el convenio celebrado con el patrón para tales efectos.

La siguiente pregunta sería: ¿cuál es entonces la posible estrategia que permitiría a una empresa poder mantener a sus trabajadores sin verse en la necesidad de despedirlos, reduciendo la carga salarial que hasta antes del evento pandémico se tenía contratada?

La solución si bien es cierto no es sencilla, tampoco requiere de una reingeniería laboral, basta con que te asesores de un buen profesional que conozca del derecho laboral y corporativo para que te diseñe los convenios a través de los cuales puedas modificar temporalmente, no los salarios, sino las condiciones generales de trabajo; así, se podrá adecuar la jornada laboral, mantener el mismo sueldo pero con semanas o jornadas reducidas en función de una redistribución de las actividades, dependiendo de la real y verdadera necesidad que la empresa tenga de capital humano, donde se tome en cuenta la reducción sustancial de las operaciones; puede que un trabajador que en época de trabajo normal sea requerido las cuatro semanas del mes, con jornada completa de ocho horas diarias durante seis días a la semana, pero ahora que las ventas y las actividades se han llevado a su mínima expresión, puede ser que el trabajador sea requerido solamente tres semanas al mes, o dos, pero ganando el mismo salario que cuando laboraba el mes completo por tanto, la solución no es reducir el sueldo, sino redistribuir la jornada laboral en aquella que realmente el trabajador será productivo a la empresa, y de esa forma no se convertirá en una carga financiera para el negocio.

A continuación, se presenta a manera de modelo de "convenio", una propuesta que cada giro o actividad de negocio puede adecuar a sus propias necesidades, conforme a ella se podrá modificar temporalmente la jornada de trabajo y llevarla a lo que realmente necesita el patrón:

CONVENIO LABORAL

CONVENIO LABORAL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL/LA C. _____, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ COMO “EL TRABAJADOR” Y POR OTRA PARTE LA EMPRESA, S.A. de C.V., REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL LIC. ROBERTO MÉNDEZ RIVERA, EN SU CARÁCTER DE REPRESENTANTE LEGAL, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ COMO “EL PATRÓN”, Y A QUIENES PARA EFECTOS DEL PRESENTE INSTRUMENTO SE LES DENOMINARÁ CUANDO ACTÚEN CONJUNTAMENTE COMO “LAS PARTES”; INSTRUMENTO QUE SE SUJETA AL TENOR DE LOS SIGUIENTES DECLARACIONES, ANTECEDENTES Y CLÁUSULAS CONVENCIONALES:

DECLARACIONES

I. Declara “EL TRABAJADOR”:

- a) Prestar sus servicios para “EL PATRÓN”, desempeñando durante todo el tiempo de prestación de sus servicios y hasta últimas fechas bajo el puesto de _____.
- b) Que por así convenir a sus intereses, desea celebrar el presente instrumento con el apoyo en lo dispuesto por la legislación en materia vigente.

II. Declara “EL PATRÓN” por conducto de su Representante Legal:

- a) Estar de acuerdo en celebrar el presente instrumento con el apoyo en lo dispuesto por los artículos 692, 693 y 696 de la Ley Federal del Trabajo.

ANTECEDENTES

1. “LAS PARTES” manifiestan tener celebrado un Contrato Individual de Trabajo en el que las condiciones de trabajo que se pactaron actualmente son vigentes.
2. De la fecha indicada al día de hoy, el trabajo se ha prestado de forma normal y de modo ininterrumpido.
3. “LAS PARTES” reconocen que actualmente la República Mexicana a partir del 30 de marzo del presente se encuentra bajo la Declaratoria de Emergencia Sanitaria por Causa de Fuerza Mayor, a la Epidemia de Enfermedad Generada por el Virus SARS-CoV2 (COVID-19).
4. Que dicha declaratoria de emergencia busca atender la emergencia sanitaria y combatir la enfermedad grave de atención prioritaria generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).
5. Que con fecha 31 de marzo aparece publicado en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el SARS-CoV2.
6. Que una de las medidas preventivas contra el virus SARS-CoV2 (COVID-19) es evitar las concentraciones físicas, tránsito o desplazamiento de las personas.
7. “LAS PARTES” reconocen que la actividad preponderante de “EL PATRÓN” se ha visto mermada en forma significativa al no contar con sus ingresos habituales por falta de ventas por no realizar actividades esenciales conforme a los decretos señalados en los puntos 5 y 6 que anteceden.

Manifestando “LAS PARTES” que, con la finalidad de evitar contagios, el cierre de la fuente de trabajo o bien la terminación del Contrato Individual que existe entre ellas, optan por preservar la relación contractual con apego al principio de “Estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo”, y para tal efecto se acuerdan las siguientes:

CLÁUSULAS:

PRIMERA. “LAS PARTES” se reconocen mutuamente la personalidad para celebrar el presente Convenio en términos de los artículos 692, 693 y 696 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. Por las razones expuestas en los “ANTECEDENTES” y con apoyo en los artículos 1792 del Código Civil Federal y 42 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, en atención de evitar un posible contagio, así como impedir el cierre de la fuente de trabajo, y la terminación del Contrato Individual de trabajo, que existe entre “LAS PARTES” manifiestan que han decidido modificar las condiciones de trabajo que se incluyen en su Contrato Individual de Trabajo vigente hasta este día, relativa a la jornada de trabajo, sobre el total de días que laborarán al mes y ajustar su salario a los días efectivamente devengados, sin que esto implique pérdida de los derechos adquiridos o en perjuicio en las restantes condiciones generales de trabajo señaladas en el Contrato de Individual de Trabajo.

TERCERA. Manifiestan “LAS PARTES” que convienen en establecer como nueva jornada de labores la siguiente: **15 días al mes**, de acuerdo con el **CALENDARIO DE GUARDIAS** que es parte integral de este convenio, aceptando “EL TRABAJADOR” que su salario corresponda a los días efectivamente devengados y éstos serán liquidados en los días y lugares acostumbrados.

CUARTA. “LAS PARTES” acuerdan que la fecha de inicio de este convenio será a partir del 1 de mayo de 2020 hasta que se dé por terminada la Epidemia de Enfermedad Generada por el Virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México y las actividades e ingresos de la empresa permitan cubrir la nómina y todos los gastos de operación de “EL PATRÓN”.

QUINTA. “LAS PARTES” manifiestan que con la modificación precisada en las cláusulas **SEGUNDA, TERCERA y CUARTA ANTERIORES**, no se altera la continuidad de la relación contractual y se preserva así el principio de “Estabilidad en el Empleo”.

SEXTA. Aclarando “LAS PARTES” que en el supuesto que la autoridad competente emita una Declaratoria de Contingencia Sanitaria, se tomarán las medidas dispuestas por la Ley Federal del Trabajo en lo conducente al pago de un mes de salario mínimo y posteriormente, si no se pueden cubrir todos los gastos como son nómina, impuestos, mantenimiento, entre otros, del “EL PATRÓN”, se estará a lo señalado en la cláusula tercera de este convenio.

SEPTIMA. “LAS PARTES” manifiestan que las condiciones contractuales que no han sido modificadas expresamente regirán en el futuro, y es su deseo mantenerlas en su Contrato como hasta hoy.

OCTAVA. “LAS PARTES” por último, manifiestan que el presente Convenio no es contrario a la moral ni a la Ley, ni tampoco implica renuncia de derechos laborales. Lo anterior con fundamento en los artículos 33, 57, 982, 983 y 987 de la Ley Federal del Trabajo.

LEÍDO QUE FUE EL PRESENTE LO RATIFICAN LAS PARTES CONTRATANTES EN TODOS SUS TÉRMINOS EN _____ A LOS ____ DÍAS DEL MES DE ABRIL DE 2020.

FIRMAN

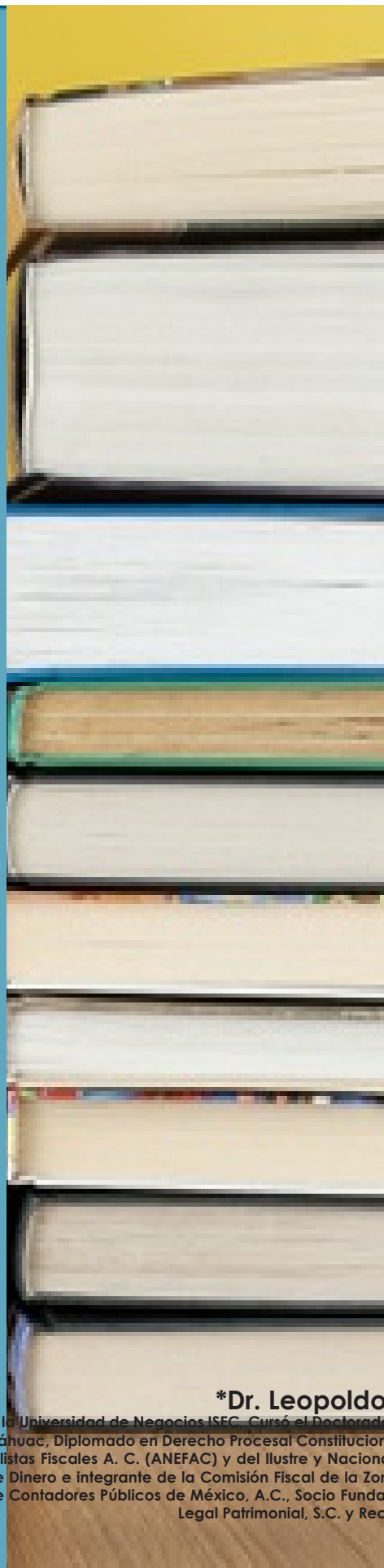
“EL TRABAJADOR”

“EL PATRÓN”

LIC. ROBERTO MÉNDEZ RIVERA

Nota: El presente modelo de convenio es solamente una guía y no sustituye la asesoría legal que debe ser proporcionada por un profesional del derecho de la empresa, quien lo utilice lo hará bajo su más estricta responsabilidad.

Por último, debemos tener siempre presente que las disposiciones legales que rigen en la Ley Federal del Trabajo son de orden público, y aún y cuando la reforma promovida por el ex presidente Calderón fue de corte progresista y purgó muchos vicios de la anterior ley, siguen habiendo muchos aspectos en los que el patrón que no se asesore, siempre estará en desventaja en los juicios laborales en los que sus trabajadores decidan demandar, sabedores de las debilidades que su empleador tiene; así que antes de tomar la decisión de implementar cualquier estrategia relacionada con la modificación de las condiciones de trabajo de tus empleados, consulta con tu abogado de confianza y evítate dolores de cabeza, pero principalmente, gastos y costos innecesarios. Nos vemos en el próximo número.



***Dr. Leopoldo Reyes Equiguas**

Contador Público, Abogado, Especialista en Impuestos y Maestro en Fiscal por la Universidad de Negocios ISEF, 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 Latina.



Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

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

El objetivo de toda entidad lucrativa, llámese empresa o sociedad mercantil, incluso persona física con actividades empresariales, es la obtención de utilidades, las cuales no sería posible alcanzar sin la participación y colaboración de cada uno de los trabajadores; de ahí que de acuerdo

con la fracción IX del artículo 123 de la Carta Magna, los patrones están obligados y los trabajadores tendrán derecho a participar de las utilidades alcanzadas por las empresas durante un año de calendario o ejercicio social.

La fracción IX del artículo 123 constitucional establece ciertas condiciones para que los patrones y trabajadores den cumplimiento a dicho precepto, como sigue:

1. El porcentaje para el reparto es fijado por una comisión tripartita; esto es, con representación de los trabajadores, los patrones y el gobierno.
2. Para determinar el porcentaje, la comisión llevará a cabo investigaciones y estudios sobre la economía nacional y tendrá en cuenta que el capital tiene derecho a recibir una renta razonable.
3. La comisión tiene facultades para revisar el porcentaje fijado cuando se justifique.
4. Hay empresas que quedan exentas del reparto de utilidades.
5. Las utilidades se determinan utilizando como base la renta gravable conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR), y se faculta a los trabajadores para que formulen objeciones ante la SHCP-SAT.
6. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no les otorga la calidad de socios o accionistas; es decir, no pueden participar en la administración o dirección de la empresa.

Es importante señalar que de acuerdo con el artículo 1o. de la Ley Federal del Trabajo (LFT), ello es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución; así, en el capítulo VIII, "Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas", título tercero, "Condiciones de trabajo", de ese ordenamiento laboral se consigna todo lo referente a la obligación patronal y al derecho del trabajador, regulado en los artículos del 117 al 131.

Antes de continuar con el análisis, es importante observar que el objetivo que se persigue con el reparto de utilidades a favor de los trabajadores se ha señalado por la autoridad laboral de la siguiente forma:

1. Ser instrumento para desarrollar el equilibrio en el trabajo y el capital, reconociendo la aportación de la fuerza de trabajo.
2. Contribuir a elevar el nivel de los trabajadores y sus familiares, así como a mejorar la distribución de la riqueza.
3. Aumentar la productividad con el esfuerzo conjunto de los trabajadores y de los empresarios para alcanzar una prosperidad común.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 117 de la LFT, los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y conforme a ello, el reparto de las utilidades es supervisado y determinado por una autoridad exclusiva que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El reparto de utilidades posee características que lo hacen distinto de otros derechos laborales; algunas de esas características son las siguientes:

1. Es obligatorio, por nacer de un derecho consagrado en la Constitución, siempre y cuando la empresa obtenga utilidades durante el ejercicio social y fiscal, así sean mínimas.
2. Es aleatorio, al depender exclusivamente de la obtención de ganancias por parte del patrón (persona moral o física); si se reportan pérdidas, no se actualiza el supuesto establecido en la ley.
3. Es variable, toda vez que el monto a repartir se determina con base en los resultados obtenidos por la empresa, además por los días laborados y los salarios percibidos.
4. Es prescriptible el derecho para el trabajador que no asiste a cobrar en un año las utilidades que le correspondan; sin embargo, es imprescriptible el monto a repartir, ya que las utilidades no cobradas por los trabajadores en el año que corresponda, se sumarán en el siguiente año y se repartirán entre todos los trabajadores que laboraron en el siguiente ejercicio.

¿Qué trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas?

1. Los trabajadores de planta en activo, independientemente del número de días trabajados; es decir, los contratados por tiempo indeterminado.

a) Por ejemplo, si se ha contratado a un trabajador por tiempo indeterminado a partir del 16 de noviembre de 2019, y sólo laboró 46 días durante ese año, sin importar si tendrá derecho a que se le considere en el cálculo del reparto de utilidades por dicho ejercicio.

2. Los trabajadores eventuales; es decir, los contratados por obra o tiempo determinado, o cualquier otra modalidad de duración de la relación de trabajo, tendrán derecho, siempre y cuando hayan laborado por lo menos 60 días continuos o discontinuos durante el ejercicio fiscal y social.

3. Los ex trabajadores de planta que no estén en la empresa por haber sido despedidos o se hayan separado voluntariamente de su trabajo, participarán en las utilidades conforme a los días trabajados en la empresa y el salario percibido durante ese ejercicio fiscal y social.

4. Los ex trabajadores eventuales, siempre que la relación de trabajo haya durado 60 días como mínimo, continuos o discontinuos.

Los trabajadores domésticos (sirvienta, jardinero, chofer, etc.) no tienen derecho a participar en las utilidades, debido a que el patrón no utiliza su trabajo para obtener una ganancia. No confundir con el personal de aseo y limpieza, a los jardineros o choferes, inclusive personal de cocina que laboran dentro de una empresa, pues ellos sí tienen derecho a participar de las utilidades. En concreto, de acuerdo con los trabajos especiales, se hace mención específicamente a los trabajadores domésticos.



¿Qué empresas no están obligadas a pagar utilidades a sus trabajadores?

Según el artículo 126 de la LFT, las siguientes:

1. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
2. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento; la novedad del producto está determinada por las leyes para el fomento de industrias nuevas.
3. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
4. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por la ley, que con bienes de propiedad particular ejecuten fines humanitarios de asistencia, sin ánimo de lucro y sin tener beneficiarios individuales designados.
5. El Instituto Mexicano del Seguro Social y demás instituciones públicas descentralizadas, con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
6. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria. Esta resolución fue adoptada el 11 de diciembre de 1996, publicada en el DOF el 19 de diciembre del mismo año y entró en vigor el 1o. de enero de 1997. El único punto resolutivo señala: **“Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades las empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual declarado al Impuesto sobre la Renta no superior a trescientos mil pesos”**.



¿Quiénes no tienen derecho al reparto de utilidades? ¿Quiénes lo tienen restringido?

1. De acuerdo con la fracción I del artículo 127 de la LFT, los trabajadores de confianza tienen reglas específicas y limitaciones para participar en las utilidades de las empresas; así, directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan en las utilidades de las empresas.

Es difícil identificar los excluidos del reparto. En mi opinión, son exclusivamente los ejecutivos de primer nivel que forman parte del Consejo de Administración, y los que responden de manera inmediata y directa a dicho consejo, y además los que tienen los poderes y funciones por actos de administración.

2. Los demás trabajadores de confianza tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, pero con una limitación en el salario con el que participan de las mismas. Si el salario que perciben es mayor que el que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o, a falta de éste, al trabajador de planta con el salario más alto, se considerará para el cálculo de las utilidades ese salario aumentado en 20%.

Por ejemplo:

	Salario anual percibido	Salario máximo PTU
Trabajador de confianza		
Real Percibido	480,400.00	
Salario para efectos de la PTU		372,000.00
Trabajador sindicalizado Salario mayor del sindicalizado o del trabajador de planta	310,000.00	
20% adicional	62,000.00	
Límite en salario	372,000.00	

3. En el caso de trabajadores al servicio de patrones cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y en el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrán exceder de un mes de salario.

4. En el caso de las madres trabajadoras, durante los periodos pre y posnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal serán considerados como trabajadores en servicio activo.



Es importante dejar en claro que en ocasiones de acuerdo con el reglamento interior de trabajo establecido por la empresa, los permisos ordinarios y los permisos con goce de sueldo se computan como tiempo efectivo dentro de la empresa, por tal motivo estas ausencias autorizadas por la empresa deben computarse como tiempo efectivo para la determinación de los días asistidos a la empresa.

¿Cuál es el procedimiento que se debe seguir para determinar la PTU a repartir?

Presentación de la declaración del ISR

Si el patrón es una persona moral que tributa en el título II de la Ley del ISR, de acuerdo con el artículo 9 de este ordenamiento, la declaración se debe presentar dentro de los tres meses siguientes al del cierre del ejercicio contable-social y fiscal.

El penúltimo y último párrafos de la misma ley indican cómo se debe determinar la base para calcular la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, según lo que establece la fracción IX del artículo 123 constitucional.

Para determinar la base gravable en materia de PTU, los contribuyentes deberán disminuir de los ingresos las cantidades que no hubieran sido deducibles en los términos de la fracción XXX del artículo 28 de la misma ley. Se aclara que no se disminuirá de la utilidad fiscal la PTU pagada en el ejercicio, ni las pérdidas de ejercicios anteriores que se hayan amortizado en el ejercicio para determinar la base gravable.

Ejemplo:

	Conceptos	Importes (\$)
	Ingresos acumulables	84,300,000.00
Menos	Deducciones autorizadas	78,900,800.00
Menos	PTU pagada en el ejercicio	410,500.00
Igual	Utilidad fiscal	4,988,700.00
Menos	Pérdidas del ejercicio anteriores	2,300,000.00
Igual	Resultado fiscal	2,688,700.00

Según los datos tomados de su contabilidad, el contribuyente determina su resultado fiscal, el cual sirve de base para determinar el ISR causado en el ejercicio correspondiente.

Determinemos el monto de la PTU a la cual tendrían derecho los trabajadores. Es importante señalar que conforme al artículo 28, fracción XXX, que establece las erogaciones que para efectos fiscales son no deducibles, se guarda relación con la limitante a cargo de los patrones a partir del año 2014, para deducir las prestaciones otorgadas a los trabajadores y que para efectos de la propia ley, se encuentran exentas del ISR.

Con el fin de buscar un equilibrio entre las utilidades contables y fiscales, aunque nunca se ha logrado, el procedimiento establece que a los ingresos acumulables se les debe de restar el importe de las partidas consideradas como No Deducibles al amparo de la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del ISR; además, el importe de las deducciones autorizadas.

Ejemplo:

	Determinación de la base de la PTU	Importes (\$)
	Ingresos acumulables	84,300,000.00
Menos	No deducibles de la f-XXX art. 28	398,400.00
Menos	Deducciones autorizadas	78,900,800.00
Igual	Renta gravable para PTU	5,000,800.00
	Por ciento de PTU	10%
	PTU a repartir a los trabajadores	500,080.00

Por disposición del artículo 122 de la LFT, los patrones deben entregar las utilidades a los trabajadores dentro de los 60 días posteriores a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando exista objeción por parte de los trabajadores al cálculo respectivo.

Si como parte de sus actos de autoridad el SAT llega a revisar al contribuyente y determina una mayor utilidad fiscal, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Si ésta es impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.



¿Cuál es el procedimiento a seguir legalmente para el reparto de utilidades?

En este sentido, será necesario integrar una comisión conformada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, la cual formulará un proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible de la empresa.

El patrón estará obligado a poner a disposición de la comisión, la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga. Hoy en día, las empresas mantienen sistemas de control de tiempos y asistencia al trabajo; obtener un reporte condensado por el ejercicio es recomendable. Asimismo, de los programas que sirven para llevar y elaborar la nómina se puede obtener un acumulado de los días y de las percepciones de los trabajadores.

No se debe perder de vista que de acuerdo con el artículo 124 de la LFT, el salario que se tomará en cuenta para determinar la utilidad a repartir a los trabajadores será el salario por cuota diaria; es decir, no se considerará ni gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84 del mismo ordenamiento laboral, ni las cantidades que perciba el trabajador por concepto de tiempo extraordinario.

En el caso de los salarios por unidad de obra y, en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, la decisión será tomada por el inspector del trabajo.

Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes dentro de un término de 15 días, y si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión, dentro de un término de 15 días.



¿Cuál es el derecho que tienen los trabajadores para objetar la declaración anual?

Conforme al artículo 121 de la LFT, los trabajadores tienen derecho a formular objeciones a la declaración anual del ISR que presente el patrón al SAT y se ajustarán a lo siguiente:

1. El patrón, dentro de un término de diez días contados a partir de la fecha de presentación de la declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Igualmente, los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar al SAT vía electrónica y que quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de 30 días en las oficinas de la empresa y en el propio Servicio de Administración Tributaria.
2. Según la LFT, los trabajadores no deberán proporcionar a terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos.
3. Dentro de los 30 días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la

empresa, podrán formular ante el Servicio de Administración Tributaria las observaciones que juzgue conveniente.

4. La resolución definitiva dictada por el SAT no podrá ser recurrida por los trabajadores, salvo que la representación de éstos proceda contra dicha resolución por la vía el juicio de amparo.
5. Dentro de los 30 días siguientes a la resolución dictada por el Servicio de Administración Tributaria, el patrón dará cumplimiento a la misma, independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación varía a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Si observamos este último punto, que encuadra con la fracción IV del artículo 121 de la LFT y lo que establece el artículo 122 de la misma, existe una contradicción, es por ello que los patrones han controvertido dicha fracción.



Reparto adicional de utilidades. Inconstitucionalidad de la fracción IV del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo

La fracción IV del artículo 121 da un tratamiento desigual, en relación con el 122 del mismo ordenamiento, a los gobernados que se encuentran en la misma situación jurídica, derivada de una resolución de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de cubrir utilidades adicionales a los trabajadores a su servicio, trato desigual que, en esas condiciones, es violatorio del principio de equidad en cuanto permite la suspensión del pago de las utilidades adicionales, previa garantía, a determinada categoría de causantes y no a todos los que se encuentran en igualdad de circunstancias, lo que no se justifica por el hecho de que aquella resolución fuese motivada por la intervención de los trabajadores, o de oficio, violación ésta porque por sí sola es suficiente para declarar la inconstitucionalidad de la fracción IV del artículo 121 de la LFT, más aún si se toma en cuenta que dicha fracción deja a la empresa quejosa en estado de indefensión al obligarle a cubrir una suma determinada como utilidades adicionales, no obstante que la resolución que ordena el pago de estas últimas no es definitiva, lo que indudablemente le causa perjuicios económicos, pese a que tuviese derecho a deducirlas de las correspondientes a los trabajadores a su servicio en el ejercicio siguiente, de obtener, en definitiva, resolución a su favor.



Determinación de la PTU a favor de cada trabajador

De acuerdo con el artículo 123 de la LFT, la utilidad repartible conforme a lo señalado por el penúltimo y último párrafos del artículo 9 de la Ley del ISR, se dividirá en dos partes iguales; la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda parte se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Ejemplo:

Conforme a las disposiciones legales antes analizadas, veamos cómo se debe proceder para determinar la base a la cual hace referencia la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de la Estados Unidos Mexicanos.

Según lo establecido en el penúltimo y último párrafos del artículo 9 de la Ley del ISR se estaría a lo siguiente:

**Determinación de la base y de la PTU
Artículo 9 de la Ley del ISR**

	Ingresos acumulables	84,368,400.00
Menos	No deducibles art.28-XXX LISR	49,700.00
Igual	Ingreso ajustado para PTU	84,318,700.00
Menos	Deducciones autorizadas	82,540,100.00
Igual	Base para PTU	1,778,600.00
Por	% de participación	10%
Igual	Monto de la PTU a repartir	177,860.00
	50% para aplicarse al salario devengado	88,930.00
	50% para aplicarse a los días laborados	88,930.00

Determinada la base y con ello el importe que se ha de repartir en favor de los trabajadores, sigamos el procedimiento para determinar el valor individual de las utilidades a entregar.

Para determinar los factores se tomará el monto de las utilidades que se han de pagar con base en el salario por cuota diaria recibido durante el año. Para nuestro caso, el procedimiento ha sido:

	50% de las utilidades a distribuir por nivel de salarios percibidos	88,930.00
Entre	Importe total de salario por cuota diaria percibido en el año	367,170.00
Igual	A factor aplicable a los salarios percibidos	0.242203883760

Para determinar el factor con relación a los días laborados, se procede a los siguientes:

	50% de las utilidades a distribuir por número de días de asistencia	88,930.00
Entre	Importe total de días asistidos a la empresa conforme a la lft	3146
Igual	A factor aplicable a los días asistidos a la empresa	28.26764144946



Obtenidos los factores, se procede a determinar en forma individual para cada trabajador el importe de su participación en las utilidades de la empresa:

Trabajador	Salario anual devengado	Días Laborados en el año	50% 88,930.00 0.24220388375 PTU sobre salario	50% 88,930.00 28.2676414494 PTU sobre días	PTU total ejercicio
1	22,650.00	301	5,485.92	8,508.56	13,994.48
2	36,400.00	334	8,816.22	9,441.39	18,257.61
3	48,100.00	354	11,650.01	10,006.75	21,656.75
4	52,860.00	365	12,802.90	10,317.69	23,120.59
5	18,200.00	160	4,408.11	4,522.82	8,930.93
6	45,300.00	225	10,971.84	6,360.22	17,332.06
7	19,542.00	365	4,733.15	10,317.69	15,050.84
8	28,638.00	313	6,936.23	8,847.77	15,784.01
9	44,300.00	364	10,729.63	10,289.42	21,019.05
10	51,180.00	365	12,395.99	10,317.69	22,713.68
Total	367,170.00	3146	88,930.00	88,930.00	178,860.00

Determinado el importe para cada trabajador, se calcula el ISR que corresponde de acuerdo con lo establecido en el título IV, capítulo I, de la Ley del ISR, además de considerar la exención señalada en la fracción XIV del artículo 93 del citado precepto tributario.

Es importante conocer además, cuales son las normas protectoras del salario, y hagamos su traslado a las utilidades a repartir:

1. El artículo 130 de la LFT establece que las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedarán protegidas por las normas contenidas en el artículo 98 y siguientes.
2. Los trabajadores dispondrán libremente del reparto de sus salarios (utilidades). Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.
3. El derecho a percibir el salario (utilidades) es irrenunciable.
4. El salario (las utilidades) se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera la responsabilidad al patrón.
5. El salario (utilidad) en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal, y no se permite hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
6. Es nula la cesión de los salarios (utilidades) en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.
7. El salario (las utilidades) de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.



Por último, a falta de pago o de pago oportuno, el patrón será sancionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que se establece una multa que puede ir de 250 a 5,000 unidades de medida y actualización; es decir, de \$21,720.00 a \$434,400.00; recordemos que de acuerdo con la legislación laboral, una de las actividades que se lleva a cabo durante el proceso de inspección laboral, es comprobar que el patrón cumplió con la entrega de la declaración anual, la constitución de la comisión para el reparto de utilidades, levantar las actas de cada sesión y dar a conocer públicamente dentro de la empresa el proyecto de reparto de utilidades y en su caso, si no existe objeción al mismo, pagar dentro del periodo legalmente establecido. En ocasiones, las empresas, por así convenir a sus intereses, deciden liquidar en forma anticipada a la fecha límite de pago, el reparto de utilidades a favor de sus trabajadores.

En la actualidad, por la situación de emergencia sanitaria que se vive en México y por el programa “Quédate en casa”, establecido por el Gobierno Federal para aquellas actividades que las empresas cotidianamente realizan y que fueron identificadas como “no esenciales”, los patrones vienen cubriendo el salario de los trabajadores; sin embargo, la LFT no establece procedimiento alguno para estos

efectos respecto al pago de las utilidades a favor de los trabajadores; así que si no existe alguna disposición en contrario emitida por el Gobierno Federal en los próximos días, los patrones deberán pagar sin pretexto alguno las utilidades que por ley le corresponden a los trabajadores.

Recordemos que la fecha límite para liquidar las utilidades a favor de los trabajadores es la que sigue:

- Personas morales, a más tardar el 30 de mayo de 2020.
- Personas físicas, a más tardar el 29 de junio de 2020.

Recomendamos quedarse en casa, si sus actividades no son de las llamadas esenciales, y establecer un protocolo de seguridad y sanidad personal, para no formar parte de las personas que son afectadas por el virus del SARS-Cov-2 (Covid-19). Es mejor protegerse y no formar parte de la estadística. Nos leemos en la próxima.

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



Resolución de conflictos de naturaleza financiera

***Mtro. Ángel Loera Herrera**

La interrelación que se da entre usuarios y entidades financieras, tan necesaria e importante en el desarrollo cotidiano de toda actividad comercial, al requerir agilizar la movilización del dinero, el otorgamiento de préstamos, el uso de tarjetas de crédito, e incluso, para dar cumplimiento al pago

de contribuciones, en algunos casos lleva a ciertas disconformidades que pueden derivarse de múltiples razones, como los cobros indebidos de gastos inexistentes y/o comisiones, por mencionar algunos.

Para facilitar la resolución de tales desavenencias contamos con un organismo descentralizado cuya autonomía técnica permite dictar sus laudos y resoluciones: la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef), quien, en aras de procurar la promoción, asesoría y protección de los intereses de los usuarios de servicios financieros posee una serie de facultades, de las que destacan, en particular las siguientes:



**Comisión Nacional para la Protección
y Defensa de los Usuarios de
Servicios Financieros**

- ***Atiende y resuelve consultas de los usuarios.***
- ***Interviene en reclamaciones de los usuarios, actuando como árbitro en amigable composición o en juicio arbitral de estricto derecho.***
- ***Propicia la conciliación entre el usuario y la institución financiera.***
- ***Emite recomendaciones a las instituciones financieras.***
- ***Impone sanciones.***
- ***Aplica medidas de apremio.***
- ***Procura, protege y representa individualmente los intereses de los usuarios en las controversias entre éstos y las instituciones financieras, siempre que las operaciones contratadas sean por montos inferiores a \$19,368,300, salvo si se trata de reclamaciones en contra de instituciones de seguros; en este caso la cuantía deberá ser inferior a \$38,742,00, valores que pueden cambiar dependiendo del valor de las unidades de inversión.***

De las reclamaciones totales en 2019, el sector bancario concentró el 93.2% (7.4 millones), que mostró un incremento de 7.4%, al pasar de 1,818,115 (julio- septiembre) a 1,951,973 (octubre-diciembre). La institución que registró el mayor número de reclamaciones en 2019 fue Banamex, con 1 millón 709 mil 329, lo que representa 23% del total de reclamaciones; sigue Santander, con 1 millón 582 mil 797, que representa 21.3%, y Banorte, con 1 millón 239 mil 109, y 16.7%.¹

¹ www.condusef.gob.mx

En el supuesto de diferencias respecto al cumplimiento de fideicomisos, la Comisión Nacional sólo conocerá de las reclamaciones que presenten los fideicomitentes o fideicomisarios en contra de los fiduciarios.

Es importante destacar que la Condusef, no tiene competencia para conocer variaciones de las tasas de interés pactadas entre el usuario y la institución financiera, cuando tales variaciones sean consecuencia de condiciones generales observadas en los mercados .

Ahora bien, en el caso de protección y defensa de los usuarios de servicios financieros, debemos distinguir entre la figura de conciliación y arbitraje, siendo la primera la antesala del arbitraje, pues como audiencia preliminar regulada dentro del procedimiento, se celebra una audiencia en la que se solicita el informe a que está obligada la institución financiera, en el cual responderá detallada y razonadamente a todos y cada uno de los

hechos a que se refiera la reclamación, requisito que de no cumplirse provocaría que se tengan como ciertas las afirmaciones hechas por el usuario del servicio financiero.

Recordemos que la conciliación, como medio pacífico de solución de controversias, se caracteriza por la participación de un tercero que tiene la posibilidad de emitir recomendaciones o propuestas de solución, cuyo acatamiento queda a la libre decisión de las partes. De esta manera, en caso de no existir conciliación, la Condusef puede ser designada por las partes

como árbitro dentro de un juicio arbitral que como ya señalamos en párrafos anteriores, puede ser “en amigable composición” o “de estricto derecho”; es importante observar que, de no sujetarse al mencionado procedimiento, quedarán a salvo los derechos de las partes para hacerlos valer ante los tribunales competentes.

Como otro mecanismo de justicia alternativa en la materia, se encuentra la figura de arbitraje, en sí misma es menos agresiva que la vía jurisdiccional, pues en esta el tercero es designado como árbitro, que en este caso podría ser la misma Condusef.

Al hablar de “amigable composición” como forma de solucionar conflictos de intereses entre las partes, la Condusef se encuentra obligada a resolver en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, la controversia planteada, conforme a las etapas, formalidades, términos y plazos a que deberá sujetarse el arbitraje.

² Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros.

Dentro del juicio arbitral de estricto derecho, las partes facultarán a la Comisión Nacional para resolver la controversia planteada con estricto apego a las disposiciones legales aplicables, y cuya resolución (laudo arbitral), como se analizará más adelante, sólo admitirá como medio de defensa el juicio de amparo.

En ambos supuestos el compromiso arbitral deberá contener los elementos siguientes, según lo dispuesto en la regla octava de las “Reglas para el procedimiento a que se refiere el artículo 72 Bis de la Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros:

- I. *Nombre, denominación o razón social del Actor;*
- II. *Domicilio del Actor;*
- III. *Denominación o razón social del Demandado;*
- IV. *Domicilio del Demandado, para efectos del emplazamiento;*
- V. *Una relación sucinta de los hechos que motivan el arbitraje;*
- VI. *Objeto del arbitraje;*
- VII. *La referencia de si el arbitraje será en amigable composición o de estricto derecho;*
- VIII. *Designación del Instructor del Procedimiento Arbitral;*
- IX. *Integración del Comité Arbitral Especializado;*
- X. *Domicilio donde se llevará a cabo el arbitraje;*
- XI. *Compromiso de las partes de acatar total o parcialmente las Reglas, señalando en su caso, aquellas que no serán aplicables, y*
- XII. *Fecha de celebración del Compromiso Arbitral.*

El objeto del arbitraje comprenderá, salvo acuerdo en contrario de las partes, cualquier cuestión accesoria derivada de la reclamación.

Para que el compromiso arbitral sea válido, deberá firmarse por las partes en la audiencia de conciliación. El actor podrá solicitar el diferimiento de la misma para el solo efecto de asesorarse por un representante legal.

Por otra parte, entre las reglas de procedimiento a las que deben sujetarse los procedimientos arbitrales tenemos las siguientes:

1. La demanda deberá presentarse en oficialía de partes de la comisión nacional o ante el instructor del procedimiento arbitral que se hubiere acordado en el compromiso arbitral, dentro de los nueve días hábiles siguientes a la firma de éste. a falta de acuerdo entre las partes, dentro de los seis días hábiles siguientes a la celebración del compromiso arbitral.

2. Admitida la demanda, el instructor del procedimiento arbitral emplazará a la institución financiera, y le otorgará un plazo de nueve días hábiles para contestarla. a falta de acuerdo entre las partes, dentro de los seis días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

3. Salvo convenio expreso de las partes, contestada la demanda o transcurrido el plazo para hacerlo, se dictará auto y se abrirá el juicio a un periodo de prueba de quince días hábiles, de los cuales los cinco primeros serán para ofrecer aquellas pruebas que tiendan a desvirtuar las ofrecidas por el demandado y los diez restantes para el desahogo de todas las pruebas.

4. Celebrada la audiencia y una vez que ésta hubiera concluido, el instructor del procedimiento arbitral declarará cerrada la etapa probatoria. Cerrada ésta, las partes contarán con un plazo de ocho días hábiles comunes para producir los alegatos que a su interés convenga.

5. Después de analizar y valorar las pruebas y alegatos aportados por las partes, el instructor del procedimiento arbitral emitirá un proyecto de laudo, el cual, junto con el expediente respectivo deberá ser remitido a la Dirección General de Arbitraje y Sanciones a más tardar dentro de un plazo de 45 días hábiles, contados a partir de que se haya declarado cerrada la etapa de alegatos.

6. La Dirección General de Arbitraje y Sanciones contará con un término máximo de 50 días hábiles para emitir el laudo definitivo y someterlo para la aprobación del Comité Arbitral Especializado.

7. En caso de que el laudo emitido condene a la institución financiera y una vez que quede firme, ésta tendrá un plazo de quince días hábiles contados a partir de la notificación para su cumplimiento o ejecución

8. Si la institución financiera no cumple en el tiempo señalado, la Comisión Nacional enviará el expediente al juez competente para su ejecución.

9. La Comisión Nacional, para el desempeño de las facultades establecidas en este capítulo, podrá emplear las siguientes medidas de apremio:

a) Multas, en los términos señalados en esta Ley, y

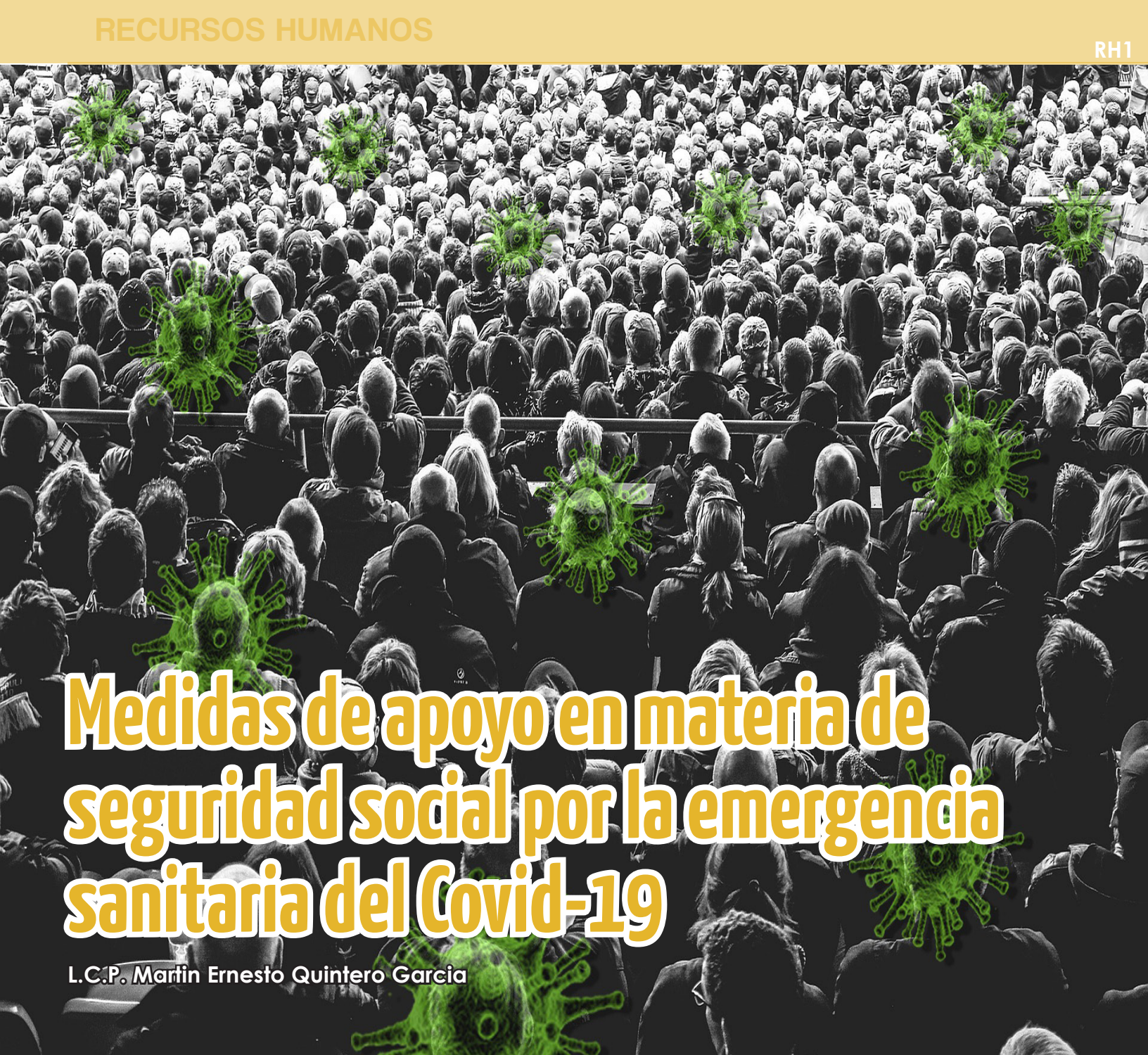
b) El auxilio de la fuerza pública.



En conclusión, la conciliación y arbitraje como mecanismo alternativo de solución de controversias puede resultar muy útil para resolver discrepancias de los usuarios de los servicios financieros, pues el tiempo invertido comparado con los términos procesales jurisdiccionales resulta ser más acelerado, la capacidad de los árbitros especialistas en la materia permite un debido sustento técnico de las resoluciones.

No obstante, hay opiniones en el sentido de que el arbitraje diseñado por la Condusef es el menos recomendable, al considerarlo complicado y problemático, y se sugiere el arbitraje institucional como el de International Chamber of Commerce (ICC) o el de la Cámara Nacional de Comercio, por mencionar algunos; lo cierto es que no debemos olvidar que el estandarte de la Condusef es justo la protección o defensa de los derechos e intereses del público usuario quien al arbitrar sus diferencias lo debe hacer de manera imparcial y proveyendo de equidad en las relaciones entre éstos, como cualquier otro procedimiento arbitral institucional.

***Mtro. Ángel Loera Herrera**
Socio director de la firma Corporativo
Legal Patrimonial, S.C.



Medidas de apoyo en materia de seguridad social por la emergencia sanitaria del Covid-19

L.C.P. Martín Ernesto Quintero García

Derivado de la situación por la emergencia o contingencia sanitaria las autoridades de nuestro país en materia de seguridad social han implementado algunas acciones para que los patrones cumplan sus obligaciones.

Las medidas de apoyo son a cargo del IMSS y del Infonavit de acuerdo a leyes respectivas; por falta de liquidez se puede solicitar el pago en parcialidades cumpliendo los requisitos que solicitan.

IMSS

Conforme a la Ley del Seguro Social es posible solicitar el pago en parcialidades, y no se debe garantizar el interés fiscal.

La solicitud se deberá hacer en la página electrónica del IMSS en los términos siguientes:

“Pago en parcialidades simplificado” No. 213/2020

El IMSS ofrece a todo patrón interesado asesoría para celebrar, de modo simplificado, un convenio de pago a plazos sin necesidad de garantizar el interés fiscal.

Frente a dificultades para realizar el pago de cuotas obrero patronales como resultado de afectaciones ante la emergencia sanitaria por COVID-19, el IMSS pone a disposición de los patrones el número telefónico 800-6232-323, así como el correo electrónico convenio.orienta@imss.gob.mx.

Por medio de dicho número y correo, el Instituto ofrecerá a todo patrón interesado asesoría para celebrar, de modo simplificado, un convenio de pago a plazos sin necesidad de garantizar el interés fiscal.

Bajo este esquema, en el entendido de que el importe mínimo a cubrir es el 20% de la cuota patronal y el 100% de la cuota obrera, los patrones podrán elegir entre las siguientes opciones:

Plazo de diferimiento interés mensual:

Hasta: 12 meses 1.26%.
De: 12 a 24 meses 1.53%.
De: 24 a 48 meses 1.82%.

Para formalizar el Convenio, no es necesario que, por el momento, el patrón acuda a una Subdelegación del IMSS, solamente debe enviar al correo electrónico señalado:

- 1) Tarjeta de identificación patronal.
- 2) Identificación oficial vigente del patrón, sujeto obligado o representante legal (INE, pasaporte, cédula profesional).
- 3) Acta constitutiva de la persona moral

(únicamente las hojas donde se señala la razón social para la cual fue creada, así como aquella que contenga el folio del Registro Público de la Propiedad y del Comercio).

4) Poder notarial del representante legal (únicamente la hoja donde se señala la facultad conferida por la persona moral, debiendo ser específica para la realización de trámites ante entidades públicas o actos de administración).

5) Escrito libre solicitando la autorización del pago a plazos y los plazos para hacerlo.

Verificada la información, el patrón interesado recibirá por correo electrónico el proyecto de Convenio y la ficha de depósito con la línea de captura correspondiente, la cual podrá pagar por medio de SPEI a la cuenta 021180550300067765 del banco HSBC.

De optar por el Convenio, el patrón sólo deberá iniciar su pago hasta que reciba la ficha de depósito en su correo electrónico.

En términos del artículo 304-C de la Ley del Seguro Social, la suscripción del Convenio evitará multas, al entenderse que el patrón concernido cumple espontáneamente con sus obligaciones en materia de seguridad social en el marco de la declaratoria de emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, según el Acuerdo del Consejo de Salubridad General publicado el 30 de marzo del año en curso en el Diario Oficial de la Federación.

<http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202004/213>

INFONAVIT

En el caso del Infonavit el apoyo se refiere a las contribuciones en materia de vivienda conforme a la ley; el trámite será aceptado sin restricción. En el portal empresarial del Infonavit se incluye la siguiente información al respecto:

Avisos para patrones

Este es el lugar donde podrás informarte de nuevos programas, cambios en procedimientos, modificación a normas y reglamentos, vigencia de trámites y servicios, y todo aquello que es de interés para ti en tus relaciones con el Instituto.

Medidas para proteger el empleo formal

En la sesión extraordinaria número 830, celebrada el 25 de marzo 2020, el H. Consejo de Administración del Infonavit aprobó por unanimidad la implementación de un paquete amplio de medidas de protección a los derechohabientes, patrones y sector económico, con el fin de contrarrestar los efectos de la crisis sanitaria generada por COVID-19.

Con respecto a las empresas aportantes, se aprobó en lo general, el otorgamiento de facilidades administrativas y prórrogas, así como medidas de apoyo a patrones bajo las siguientes consideraciones:

- Las medidas se implementarán de manera inmediata y en cuanto los procesos operativos lo permitan.
- Las medidas de recaudación fiscal seguirán la coordinación estrecha con las autoridades correspondientes.
- Las medidas de alivio financiero son temporales y tienen viabilidad de corto y largo plazo para el Infonavit.
- Las medidas permitirán evitar un deterioro en la posición financiera de las familias con crédito y brindarán apoyo para proteger el empleo que generan las empresas aportantes.

Medidas de Protección para Fuentes de Empleo.

En estricto apego a las medidas autorizadas por el H. Consejo de Administración, se dictan las siguientes medidas de protección para Fuentes de Empleo:

- Prórrogas de pago previa solicitud del patrón.
- Suspensión de plazos legales para acciones de recaudación y fiscalización.
- Requisitos de elegibilidad.
- Proceso de solicitud de los beneficios.

Para más información sobre estas situaciones hay consultas a realizar:

[Medidas de Protección para Fuentes de Empleo](#)

[Guía de Solicitud de Medidas de Protección](#)
[Guía para el Pago de Contribuciones No Prorrogadas](#)

[Guía para el Pago de Contribuciones Prorrogadas](#)
[Preguntas Frecuentes](#)

Y lo más importante es que antes de presentar tu solicitud debes haber descargado y leído las Guías.

Los apoyos mencionados son los siguientes:

Apoyo para la protección del empleo formal dirigido a PyMEs

Pago de aportaciones

Facilidades para el pago de aportaciones y amortizaciones.

- Únicamente aplicará en caso de suspensión de labores por parte de PyMEs por disposición oficial.

Incentivo de cumplimiento de pago en tiempo

Facilidades para mantenerse al corriente en el pago de aportaciones

- Aplica para todos los centros de trabajo pequeños y medianos que lo soliciten conforme a los lineamientos del Instituto.

Apoyos para garantizar la oferta de vivienda para los trabajadores

Medida	Beneficiarios	Descripción
Agilización del servicio del Infonavit	Acción: Realización de servicios vía correo electrónico. Derechohabientes, notarios y promotores de venta.	Se elimina la interacción física del personal de los Centros de Servicio Infonavit (CESI) con derechohabientes, Promotores de venta, notarios o cualquier otra persona involucrada en el trámite.
	Acción: Recepción electrónica de expedientes de promotores de venta. Derechohabientes, notarios y promotores de venta.	Se elimina la interacción física del personal de los Centros de Servicio Infonavit (CESI) con derechohabientes, promotores de venta, notarios o cualquier otra persona involucrada en el trámite.

Medida	Beneficiarios	Descripción
Flexibilización de trámites	Acción: Excepción al aviso de otorgamiento.	Sustituir el aviso de otorgamiento por: Carta compromiso y aviso sin acuse de recepción.
	Participantes en el registro del crédito.	
	Acción: Excepción a criterios para que viviendas ingresen al sistema del Instituto.	Permitir que se ingresen a los sistemas del Instituto, viviendas en proceso de construcción o que estén terminadas aún sin cumplir con el criterio "sin inicio de obra" pero que tengan la orden de verificación y seguro de calidad.
	Desarrolladores y promotores de vivienda.	
	Acción: Aviso de retención de descuentos via electrónica.	Se facilita la obtención de aviso de retención de descuentos por vía electrónica y el envío por el mismo mecanismo, siempre que haya ratificación de la empresa empleadora.
	Derechohabientes y patrones.	

Los trámites se deberán efectuar mediante el portal empresarial.

<https://portalmx.infonavit.org.mx/wps/portal/infonavit.web/patrones/avisos-empresariales>.

INFONAVIT trabajadores

El Infonavit también se ha preocupado por los trabajadores que tienen crédito vigente y en ese sentido ha dado a conocer las **“medidas de apoyo para los trabajadores frente al COVID-19”**, con las que se busca la solidaridad, coordinación y acciones combinadas entre el gobierno, las empresas y los ciudadanos.

Al respecto, el instituto ha implementado una serie de medidas para proteger el patrimonio y la estabilidad económica de los trabajadores con crédito.

Este programa inició el 15 de abril, y su objetivo es ayudar a aliviar la carga financiera de aquellos trabajadores cuyas empresas entren en paro técnico, y por tanto ellos sufran una reducción en su sueldo o pierdan su empleo. Se pretende robustecer la actividad económica, el empleo y el acceso al crédito por parte de los trabajadores a través de apoyos a los empleadores cumplidos, poniendo especial atención en las PyMEs.

Las medidas estarán vigentes durante el primer semestre de 2020, con opción a renovarse por seis meses más.



Apoyos para acreditados primer semestre de 2020

Fondo Universal de Pérdida de Empleo

Protegerá el pago del crédito hasta por **3 meses con un copago del 0%**.

- Aplica para acreditados (3 o menos pagos omisos).
- Se solicita en Mi Cuenta Infonavit (internet), Infonatel o en CESI.
- Previamente se debe actualizar datos de contacto y llenar la solicitud.
- Se combina un fondo de reservas y el Fondo de Protección de Pagos existentes.

Tolerancia al pago (diferir pagos de capital e intereses)

Durante 3 meses el crédito **no devenga interés** y mantiene **saldo congelado**.

- Entra en operación general si las autoridades federales dictaminan medidas de paro laboral obligatorio.
- En operación individual si un acreditado es afectado por la contingencia.
- Si los acreditados pagan sus créditos, dichos pagos amortizan a capital.
- Existe la opción de ampliar el plazo hasta por 3 meses adicionales.

Apoyos para trabajadores de empresas con paro técnico primer semestre 2020

Beneficios por Paro Técnico

Descuento a la amortización por Tiempo determinado.

- Se dará un beneficio de hasta el 25% de descuento sobre el factor de pago.
- Aplica para acreditados que trabajen en empresas que hayan entrado en Paro Técnico.
- Se requiere la presentación ante el Instituto de la Solicitud de Paro Técnico de las Empresas.
- Beneficiará a los trabajadores de la industria manufacturera y de servicios, entre otros.

Este apoyo puede ser solicitado por cualquier empresa, sin importar el sector económico en el que se desempeñe, siempre y cuando declare una reducción de sus jornadas de trabajo motivando una reducción temporal en los ingresos de sus trabajadores.

Es indispensable que exista solicitud de autorización de convenio de modificación temporal de condiciones de trabajo ante la autoridad laboral.

Dada la contingencia sanitaria, las autoridades trabajan con apego a la ley. Es el momento de colaborar y evitar que se paralice la economía; apoyar en lo necesario aun antes de que se levante la cuarentena.

Asimismo, exhorto a trabajar desde nuestra trinchera con objeto de mantener activa la economía de nuestro país, y se nos haga más fácil el retorno a la normalidad.

L.P.C. Martin Ernesto Quintero Garcia.
Especialista en Seguridad Social
RMA Consultores Profesionales S.C.
mquintero@rma.com.mx



Parte orgánica:

Territorio, organización del estado, distribución de poder

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



Integración de los poderes en México y sus estados teoría de la división de poderes

La parte orgánica relativa a la estructura, el funcionamiento y las facultades de los poderes centrales y locales, artículos 49 al 122; toma el nombre, ya que es la parte que organiza al poder público y señala las limitaciones que ese ente tiene.

En la Constitución de 1824 se consagra la división de poderes en el artículo sexto que a letra dispuso: "Se divide el supremo poder de la federación para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial".

Ya en la Constitución de 1917 en el artículo 49 se plasma la división de poderes:

Artículo 49. El Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

No podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, salvo el caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión, conforme a lo dispuesto en el artículo 29. En ningún otro caso, salvo lo señalado en el segundo párrafo del artículo 131, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar.

Artículo 29. *En los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública, o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto, solamente el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, de acuerdo con los Titulares de las Secretarías de Estado y la Procuraduría General de la República y con la aprobación del Congreso de la Unión y, en los recesos de éste, de la Comisión Permanente, podrá suspender en todo el país o en lugar determinado las garantías que fuesen obstáculo para hacer frente, rápida y fácilmente a la situación; pero deberá hacerlo por un tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo. Si la suspensión tuviese lugar hallándose el Congreso reunido, éste concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el Ejecutivo haga frente a la situación; pero si se verificase en tiempo de receso, se convocará sin demora al Congreso para que las acuerde.*



“ninguno de los órganos que ejercen los poderes se limita a la función que el nombre de cada uno de ellos indica. Si bien por su naturaleza el Poder Legislativo elabora las leyes, el Ejecutivo administra con base en ellas y el Judicial las aplica a los casos concretos en que se le plantea un conflicto, todos ellos dentro de sus actividades realizan funciones de los otros dos.”

Es decir y a manera de ejemplo, el Ejecutivo realiza funciones legislativas al emitir sus reglamentos, y también lleva a cabo actividades jurisdiccionales al momento de realizar el procedimiento administrativo de ejecución. Igualmente, el Legislativo al nombrar a sus órganos administrativos ejerce funciones del Ejecutivo o administrativas, y al llevar a cabo el juicio político realiza funciones jurisdiccionales.

Facultades de los poderes públicos en México atribuciones formales y materiales

Poder Ejecutivo

Está depositado en una sola persona, el Presidente de la República, quien es electo en forma popular, directa, secreta y mayoritaria. Dura seis años en su cargo y jamás puede volver a desempeñarlo.

Su función principal es ejecutar las leyes aprobadas por los órganos legislativos, es decir, está facultado para organizar la administración pública de acuerdo con las leyes constitucionales.

Para realizar las funciones que le competen, el Presidente de la República recibe apoyo de los secretarios de Estado y de otros funcionarios.



Son facultades del Presidente de la República:

- Organizar y dirigir la política y administración pública, a través de las secretarías de Estado y otras dependencias.
- Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión.
- Nombrar a los secretarios de Estado.
- Dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales con aprobación del Senado.
- Convocar al Congreso de la Unión a sesiones extraordinarias cuando lo acuerde la Comisión Permanente.
- Designar a los ministros de la Suprema Corte de Justicia y a los magistrados de los tribunales federales.
- Nombrar a los agentes diplomáticos y cónsules generales, con aprobación del Senado.

Poder Legislativo

Tiene la facultad de elaborar las leyes que rigen la vida social o de modificar las ya existentes de acuerdo con la opinión de los ciudadanos. En México, el poder Legislativo se deposita en un Congreso General (Congreso de la Unión), constituido por la Cámara de Senadores (representantes directos de los ciudadanos de los estados) y por la Cámara de Diputados.

En algunos países, la reunión de los miembros de este poder es denominado Parlamento, Asamblea Nacional o Congreso.

La Cámara de Diputados se compone de representantes de la Nación electos en su totalidad cada tres años. Son 500 diputados en total.

La Cámara de Senadores se compone de dos miembros por cada estado y dos por la Ciudad de México (64 en total), nombrados en elección directa, se renueva por mitad cada tres años.

Estas cámaras las integran grupos de ciudadanos, y su función primordial es representar al pueblo en las labores políticas y la elaboración de las leyes. Tanto diputados como senadores son electos por el pueblo mexicano a través del voto directo y secreto.

Las facultades del Congreso de la Unión son las siguientes:

- Elaborar iniciativas de ley, discutirlos y aprobarlos, en su caso.
- Dictar leyes sobre salubridad general de la república.
- Admitir nuevos estados en la federación.
- Aprobar las contribuciones para cubrir el gasto público.
- Aprobar las bases y condiciones para la celebración de empréstitos (préstamo que toma una entidad).
- Legislar sobre hidrocarburos, minería, comercio y otros aspectos.
- Crear y suprimir empleos públicos de la federación.
- Expedir leyes sobre las características y usos de la bandera, Escudo e himno nacionales.

Son facultades exclusivas de la Cámara de Diputados las siguientes: la elección de presidente de la República.

- Discutir y aprobar anualmente el presupuesto de egresos de la federación.
- Erigirse en Colegio Electoral para ejercer las atribuciones respecto a la elección de presidente de la república.

Son facultades exclusivas del Senado las siguientes:

- Aprobar los tratados internacionales.
- Aprobar los nombramientos de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Admitir nuevos estados en la federación.

Poder Judicial

Se deposita el poder Judicial de la federación en la Suprema Corte de Justicia, los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en los Juzgados de Distrito. Se integran por ministros, magistrados y jueces.

La función principal del poder Judicial consiste en la administración de justicia, es decir, se encarga de conocer y resolver los conflictos que surgen entre los órganos del poder público; entre el poder público y los particulares o entre los particulares.

Los tribunales de la federación están facultados para resolver los problemas que se produzcan por los actos u omisiones de:

- Los funcionarios que violen las garantías individuales.
- Las autoridades federales que limiten la soberanía de los estados.
- La autoridades de los estados que invadan la autoridad federal.

Los ministros de la Suprema Corte de Justicia son designados por el Presidente de la República y los ratifica la Cámara de Senadores.

Los magistrados y los jueces son designados por la Suprema Corte de Justicia de la Federación.

El Distrito Federal (ahora Ciudad de México), capital del país, es la sede de los poderes federales.



Home Office a causa del Covid-19

C.P.C. Manuel Jesús Cárdenas

La pandemia causada por el Covid-19 ha puesto a prueba la gestión e infraestructura de las empresas, así como de los trabajadores en cuanto al uso de tecnologías para ejecutar el Home Office o trabajo a distancia.

Lo fácil o difícil que resulte a las empresas coordinar a distancia a sus trabajadores va estrechamente relacionado con la existencia de manuales o procesos que contengan los lineamientos para la correcta implementación del Home Office, siendo la opción más viable en el marco de la emergencia sanitaria.

En ese sentido, ¿cuáles son las principales problemáticas que tienen las empresas para implementar el Home Office?

La gestión de horarios y la organización interna de los equipos, ya que trasladar el trabajo a casa no es tan sencillo, pues hay trabajadores que no se llegan a adaptar a esa forma de trabajo a causa de factores internos y externos que alteran su grado de concentración y capacidad de resolución.



CAPITULO XII Trabajo a domicilio

Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. **Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.**

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

...

Artículo 314. Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

...

Artículo 318. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Local donde se ejecutará el trabajo;
- III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago;
- y
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Otro problema es el acceso a Internet y a una red de calidad estable y veloz, lo cual es vital para asegurar el rendimiento óptimo de las operaciones.

Por otro lado, sólo la mitad de los hogares en México cuentan con Internet, con un servicio inestable, con interrupciones y lentitud de transferencia de datos.

Las empresas y los trabajadores desconocen en ocasiones las disposiciones legales que regulan el Home Office, ya que en México no es común que las empresas empleen esta modalidad, siendo minoría las que lo han hecho previo a la emergencia sanitaria. La Ley Federal del Trabajo considera el trabajo a domicilio, lo que sirve de sustento legal para que las empresas tengan a sus trabajadores laborando desde el hogar. Así, la ley establece los lineamientos para que la empresa y los trabajadores tengan certeza de cómo se deben llevar a cabo las relaciones de trabajo.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

Por tanto, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores las herramientas tecnológicas para poder llevar a cabo las actividades a distancia, lo que ha sido un reto para las Mipymes, pues la emergencia sanitaria detonó una serie de problemas en cuanto a la disposición de herramientas tecnológicas y la capacitación del capital humano para el uso de ellas desde el hogar. Algunas de las herramientas tecnológicas que deben proporcionar las empresas son: computadoras portátiles, Internet, soporte técnico a distancia, impresora, acceso a la nube de la empresa, entre otras.

Esto implica invertir en dicho instrumental para que las empresas puedan mantener sus operaciones, sin que sea relevante el lugar físico en el que se encuentren laborando los trabajadores.

El trabajo a distancia a causa de la emergencia sanitaria es un ejercicio de coordinación empresa-trabajador que dará la pauta para que el trabajo desde el hogar sea una nueva forma de relación laboral según lo permitan las actividades, aun cuando finalice la pandemia causada por el Covid-19.

La gran interrogante es: ¿cómo le van a hacer las empresas para dar seguimiento a sus proyectos y ser productivas? La respuesta es sencilla: empleando tecnologías de la información, aunado a los siguientes elementos:



1. Establecer los medios de comunicación que se utilizarán para estar constantemente en contacto con los trabajadores, clientes y/o proveedores.
2. Realizar un esquema de trabajo semanal para ir midiendo los avances, y cerciorarse que todos los trabajadores a distancia estén al tanto del desarrollo semanal de sus actividades, y a quien o quienes deben reportarlo.
3. Señalar qué tipo de espacio deben adecuar los trabajadores en sus hogares para que puedan laborar cómodamente.
4. Capacitar a los líderes de cada área.
5. Hacer uso de las herramientas que permitan tener reuniones virtuales (ZOOM, Microsoft teams, etc.).
6. Retroalimentación constante.



Si los pasos mencionados se implementan adecuadamente, el *Home Office* será un gran aliado de la empresa, toda vez que se verá reflejado en mayor productividad de los trabajadores, ya que ahorrarán tiempo en traslados, reducción del estrés que provoca el trayecto casa-trabajo, trabajo-casa en las grandes ciudades.

El *Home Office* incrementa en un 28% la productividad y reducción del parque vehicular, lo cual mejoraría los límites de velocidad promedio, que en la última década pasaron de 17 kilómetros/hora a 7 kilómetros/hora, así como la reducción de gases al medio ambiente.

Es el momento de que las empresas consideren que sus trabajadores pueden laborar desde sus hogares, a partir de reglas claras y objetivos a cumplir desde el inicio, así como una correcta comunicación a través de diferentes plataformas que la tecnología facilita.

Ahora, el trabajador que se encuentre laborando desde su hogar será pieza fundamental para que la productividad de la empresa sea la óptima, por lo que es importante seguir los siguientes consejos:

1. Tomar un descanso de las redes sociales, debemos recordar que se está en horario laboral.
2. Hacer ejercicio regularmente y dormir lo suficiente.
3. Tomar tiempo para relajarse. Efectuar actividades que se disfruten fuera del horario laboral y sin salir de casa.
4. Conversar con amistades desde casa.
5. Antes de iniciar la jornada laboral, usar ropa adecuada, no quedarse en pijama. No quitarse la pijama puede dar la impresión de que no se toma seriamente la jornada de trabajo.
6. Comenzar y terminar la jornada laboral a la hora acostumbrada, para no perder la rutina. Se deberá considerar que esto va de la mano, que quienes vivan en casa sepan que se está trabajando, y se ayudará a crear límites dentro del hogar.
7. No responder llamadas en horario de oficina, a menos que sean de carácter urgente.
8. Evitar comer mientras se esté frente a la computadora.
9. Trabajar conforme al esquema de trabajo semanal acordado entre las partes.



Por último, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social junto con la Secretaría de Salud el 24 de abril de 2020, la Guía de acción para los centros de trabajo ante el Covid-19, que señala lo siguiente:

Principios rectores entre la relación empresa trabajador.

- 1. Participación de patrones y trabajadores, de manera activa en la implementación y cumplimiento de las medidas de promoción de la salud, prevención y contención en el ámbito laboral.*
- 2. Transparencia en el manejo oportuno y confiable de la información, sin exagerar ni minimizar riesgos.*
- 3. Respeto a los derechos de los trabajadores, y entre ellos, para efectuar su trabajo en condiciones que aseguren su vida y salud.*
- 4. No discriminación a los trabajadores, independientemente de su situación de salud.*
- 5. Comunicación y cooperación de autoridades, patrones y trabajadores, en la implementación de medidas que protejan la salud de los trabajadores.*
- 6. Continuidad a programas de promoción de la salud y preventivos, una vez que los mayores riesgos de contagio hayan sido controlados.*
- 7. Comprensión de empleadores y trabajadores que los procesos, ritmos y cargas de trabajo pueden verse afectados, lo que podría comprometer la productividad del centro de trabajo.*

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

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

