

SESIÓN MAGNA CROSS NACIONAL DEL IMCP

DIRECTORIO

C.P.C. y Mtra. Diamantina Perales Flores

PRESIDENTE

C.P.C. y Dra. Laura Grajeda Trejo

VICEPRESIDENTE GENERAL

Dra. Ludivina Leija Rodríguez

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

P.C.FI. y Lic. Héctor Amaya Estrella

VICEPRESIDENTE FISCAL

L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)

C.P.C. y P.C.FI. Rolando Silva Briceño

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN

**“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL
AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA
EMITIDA POR LA AUTORIDAD”**



ES
MIEMBRO
DE



**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL**

L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides	C.P.C. Jaime Zaga Hadid
C. P. C. y P.C.FI. Javier Juárez Ocoténcatl	L.C.P y P.C.F.I. Rolando Silva Briseño
C.P. y P.C.FI. Fidel Serrano Rodulfo	L.C.P. y P.C.FI. María Dolores Enríquez Medina
C.P.C. y P.C.FI. Arturo Luna López	L.D. José Luis Sánchez García
C.P.C. Leobardo Muñoz Tapia	L.C.P, M.I. y M.A. Eduardo López Lozano
C.P.C. Mauricio Valadez Sánchez	L.C.P. Rodrigo Prieto Sánchez

REGIÓN ZONA CENTRO

C.P. y P.C.FI. Edgar Enríquez Álvarez

REGIÓN ZONA CENTRO ITSMO PENINSULAR

C.P.C. y M.I. Oscar de Jesús Castellanos Varela C.P.C. José Manuel Etchegaray Morales

Mtro. en Der. Oscar Guevara García C.P.C. y L.D. Francisco Teodoro Torres Juárez

REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE

Dr. Juan Carlos De Obeso Orendain C.P.C., L.D. y M.F. José Sergio Ledezma Martínez
C.P.C. Crispín García Viveros L.C.P., LD. y M.S.S. Karla Arlaé Rojas Quezada
C.P.C. Luis Manuel Cano Melesio C.P.C. José Guadalupe González Murillo

REGIÓN ZONA NOROESTE

L.C.P. Didier García Maldonado L.C.P. Roberto Cristian Agúndez Acuña

REGIÓN ZONA NORESTE

C.P. y M.A. Juliana Rosalinda Guerra González

ÍNDICE

Introducción

Temas técnicos

a) “Buzón IMSS”

C.P.C. Cristal Patricia Rojas Munive,

Vicepresidente CROSS Región Centro

b) “Efectos de la reducción de salarios, jornadas y en general de las modificaciones de las relaciones de trabajo con motivo de la COVID19”

C.P.C. Joel Calyeca Sánchez

Vicepresidente CROSS Región Centro Istmo Peninsular

c) “Portabilidad de derechos IMSS e ISSSTE”

C.P.C. y M.F. Ma. Esther Rico Ramirez

Vicepresidente CROSS Región Centro Occidente

d) “Reducción del Salario Base de Cotización en periodo de Convenio y/o Paro Técnico ¿Es Posible?”

C.P.C. Luis Rodolfo Zendejas De la Torre

Vicepresidente CROSS Región Noreste

e) “COVID 19 Reinventando los beneficios de los trabajadores”

C.P.C. Oliver C. Román Gómez

Vicepresidente CROSS Región Noroeste

INTRODUCCIÓN

La Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social Nacional (CROSS Nacional) del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) celebró su Sesión Magna el 10 de agosto de 2020 de manera virtual, en dónde por primera ocasión se convocó a las CROSS de las 5 regiones del país y de los 60 Colegios Federados del IMCP.

En esta Sesión Magna, la L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides, Presidenta de la CROSS Nacional dió la bienvenida a todos los participantes, incluyendo a invitados especiales del Comité Ejecutivo Nacional del IMCP.

El acto inaugural fue realizado por la C.P.C. Diamantina Perales Flores, Presidenta Nacional del IMCP, quien comentó la importancia del gran trabajo de las CROSS a nivel nacional, a nivel regional y a nivel local, reconociendo el esfuerzo y la unidad en la organización del evento, que logró la inscripción de más de 620 personas. Así mismo, aplaudió los trabajos realizados, deseando éxito a todos los presentes.

En seguida, el C.P.C. Juan Carlos Bojorguez, Presidente del Colegio de Contadores Públicos de México, A.C. y anfitrión del evento, mencionó que este evento es un ejemplo de coordinación que demuestra una vez más que la profesión contable es una de las profesiones más organizadas. Resaltó que la innovación logró romper barreras y está dando grandes resultados. Por otro lado, el Contador Bojórquez recordó a los presentes que más tarde iniciaría el Foro



Nacional de Especialistas en Seguridad Social, en el que estarían participando, además de los especialistas, las autoridades del IMSS y del ISSSTE.

Por su parte, el C.P.C. Héctor Amaya Estrella, Vicepresidente Fiscal del IMCP, felicitó a la CROSS por ser una comisión dinámica, propositiva, creativa y trabajadora.

El C.P.C. Rolando Silva Briceño, coordinador del evento y Presidente de la CROSS Región Centro, presentó a los ponentes y nombró a los invitados especiales.

Invitados Especiales:

- C.P.C. Diamantina Perales Flores, Presidenta del IMCP
- C.P.C. Laura Grajeda Trejo, Vicepresidenta General del IMCP
- C.P.C. Héctor Amaya Estrella, Vicepresidente Fiscal del IMCP
- C.P.C. Humberto Tomás Rubio, Vicepresidente de Docencia del IMCP
- C.P.C. Marco Antonio Vázquez Nava, Vicepresidente de la CROSS Región Centro
- C.P.C. Rolando Silva Briceño, Presidente de la CROSS Región Centro
- C.P.C. Luis Roberto Montes García, Presidente CROSS Región Centro, Istmo Peninsular
- Mtra. Karla Arlaé Rojas Quezada, Presidenta de la CROSS Región Centro Occidente
- C.P.C. Mayra Plascencia Peñuñuri, Presidenta de la CROSS Región Noreste
- C.P.C. Epifanio Herrera Cázares, Presidente de la CROSS Región Noroeste.

Mención especial:

L.C.P. Rodrigo Prieto Sánchez, Presidente de la CROSS del Colegio de Contadores Públicos de México.

C.P.C. Rolando Silva Briceño, Coordinador.

Al dar inicio con los temas técnicos, cada una de las regiones del IMCP fue representada por el Vicepresidente de la CROSS Regional correspondiente, quienes expusieron temas especializados en materia de Seguridad Social de gran trascendencia.



Para Clausurar el evento se contó con la participación de la C.P.C. Laura Grajeda Trejo, Vicepresidenta General del IMCP, quién hizo una invitación a enaltecer y sumar a nuestra profesión participando en la 97 Asamblea Convención Nacional del IMCP. Concluyó con una felicitación y con muestras de agradecimiento por los trabajos realizados, dando lugar a la Clausura del evento, en compañía de la C.P.C. Zoé Gómez Benavides.



TEMAS TÉCNICOS

“Buzón IMSS”

C.P.C. Cristal Patricia Rojas Munive.

Vicepresidenta de la CROSS de la Región Centro del IMCP.

cristalmunive@gmail.com

El Instituto Mexicano del Seguro Social anunció hace algunas semanas en un comunicado su nuevo aplicativo “**Buzón IMSS**” como canal de comunicación entre la Institución y el patrón con la intención de que con esta herramienta se **agilice la transmisión electrónica de información con los particulares** (patrones). La **inscripción es opcional** y está dirigido a personas físicas o morales con registros patronales ante el IMSS.

El 9 de julio de 2020 fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación, los Lineamientos Generales para el uso del “Buzón IMSS”, **el cual entró en vigor el 3 de agosto de 2020.**

Este acuerdo y su Anexo Único referente a los **Lineamientos Generales para el uso del Buzón IMSS**, tienen como objetivo regular las actuaciones de los particulares a través de una “**notificación electrónica**”, recibir avisos, actos jurídicos o administrativos y notificaciones, entre otros documentos.

Para optar por utilizar el Buzón IMSS, los particulares deberán registrarse en la página del Instituto con su Firma Electrónica y al menos un correo electrónico (máximo cinco) y un número telefónico. Una vez registrado se emite un recibo de recepción de trámite.



Por cada actuación dentro del buzón, se emitirá un recibo electrónico, siendo éste el medio para acreditar de manera fehaciente la fecha y hora de recepción de los mensajes de datos y de los documentos digitales enviados por este medio de comunicación.

Se deberá confirmar la recepción del aviso de validación dentro de las 72 horas siguientes al haber realizado el trámite de registro, en caso de no hacerlo, el registro se cancelará y se deberá realizar nuevamente.

Cuando los particulares optan por utilizar y dar de alta el Buzón IMSS, automáticamente se manifiesta la conformidad con las notificaciones electrónicas que envíe el Instituto, ya sean avisos, actos jurídicos o administrativos, notificaciones de cualquier acto o resolución administrativa, emplazamientos, requerimientos o solicitudes de informes o documentación, entre otros, así como la transmisión de documentos digitales.



En esta primera etapa, el Buzón IMSS funciona como canal unilateral de comunicación del Instituto y hacia los particulares, posteriormente, habrá una segunda etapa en la que los particulares podrán comunicarse y enviar documentos digitales.

Los particulares para el registro deberán tener:

- RFC válido (Registro Federal de Contribuyentes con registros patronales ante el IMSS)
- e-firma vigente
- El Buzón Tributario del S.A.T. habilitado.



Una vez confirmados sus medios de comunicación, para concluir el trámite, se deberá regresar firmado mediante la e-firma la solicitud y manifestación de conformidad.



El Instituto **realizará notificaciones** a través del Buzón IMSS en el horario comprendido de las 09:30 a las 18:00 horas (de la Zona Centro de México). Se cuenta con tres días hábiles para abrir en el Buzón IMSS los documentos digitales que el Instituto envía, contados a partir del día hábil siguiente al que se recibió el aviso. En caso de no abrir los mensajes, se dará por realizada la notificación al cuarto día hábil en que fue enviada y se generará automáticamente una constancia de notificación electrónica, la cual podrán encontrar en el apartado de "Mis Notificaciones".

En el supuesto de que el acuse de recibo se genere en día u hora inhábil, en todos los casos la notificación se tendrá por realizada a partir de las 09:30 horas (Zona Centro de México) del día hábil siguiente.

Los documentos digitales estarán disponibles durante un plazo de 3 meses posteriores a la notificación.

Las ventajas de utilizar dicho medio de comunicación, de acuerdo con el IMSS, son:

- **Facilitar** la consulta y disponibilidad de documentos digitales las 24 horas, los 365 días del año.
- **Garantizar** la seguridad y accesibilidad de la información desde un sitio web institucional.
- **Acceder** a un repositorio único para los asuntos y trámites de su empresa.
- **Agilizar** la trasmisión electrónica de información con el IMSS.



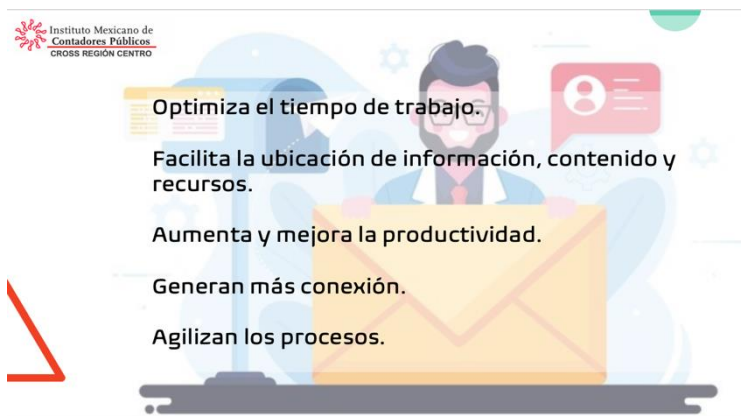
¿A qué nos enfrentamos?

En mi experiencia, una de las situaciones a la que nos hemos enfrentado en la práctica profesional, es a la falta de atención en los requerimientos **ya notificados**, y esto justamente se debe al sistema que hoy tenemos de notificaciones, porque es muy probable que el requerimiento tenga y surta efectos legales, después de que lo recibe, por ejemplo: el vigilante, el personal del aseo o alguna recepcionista y se quedan años guardados en los cajones, o se deja en algún escritorio. No se le da la importancia debida por desconocimiento del tema, y todo esto a pesar de la habilidad para la recaudación que hoy tiene la autoridad.

He experimentado temas como bajas, que siguen generando altos costos financieros, y que, en ocasiones, se deben a situaciones como que el vigilante lo recibió y lo guardo, y lo siguiente es, que el patrón se entera que ya lo están embargando. Y he visto que la mayoría de los embargos no son por una intensión de falta de pago, o de incumplimiento, sino por una mala comunicación respecto a las notificaciones.

Con esta herramienta que hoy nos proporciona el IMSS, y que fortalece la comunicación entre la Institución y los patrones, se entiende que se debería eliminar este tema y sin generarnos ningún costo. Por lo tanto, para quién de manera sistemática cumple con sus obligaciones, esto significa sin lugar a duda, **una ventaja**.

El nuevo Buzón IMSS es una herramienta que al ser digital:



Podríamos en algún momento preguntarnos si el Buzón IMSS es una buena opción o no, y para tomar la mejor decisión es importante recordar que **la Seguridad Social** fue creada para el **beneficio social**, para el **beneficio de los trabajadores**.

El Buzón IMSS es una herramienta que ayudará a optimizar los procesos. Si tuviera duda en inscribirme o no, porque cierro la posibilidad de controvertir la forma o de llevar litigio algún tema o el cumplimiento de mis obligaciones, me parece que entonces, ya estaríamos en un camino distinto y en torno a un tema equivocado.

Nosotros, **profesionales, especialistas en Seguridad Social coadyuvamos en el cumplimiento de los principios de la seguridad social.**

Es importante considerar que estamos hablando de **las cuotas los trabajadores**, que a su vez forman parte del Patrimonio de empresas. Y aunque podemos tener un sistema de pensiones, perfecto o no, finalmente estas aportaciones son dinero del trabajador y no debería un Profesional buscar establecer estrategias en torno a este tema.



de
las

La creación del Buzón IMSS en México, que podría bien ser un océano rojo o un océano azul, ya existe y fue aprobada en países como por ejemplo Chile, en su Superintendencia de Seguridad Social, en el que todo el Sistema Previsional es electrónico con sistema de trámites en línea, con el que lleva más de 8 años en funcionamiento, y que ha repercutido en excelentes resultados y optimización de trámites, dado que es un sistema integrado de libre acceso y con la centralización de Información Previsional y Laboral de todos.



y

Conclusiones

Inscribirse a un Buzón en línea, no solamente agiliza los trámites, también refleja nuestra **convicción del cumplimiento** e inclusive me atrevería a mencionar que tiene un efecto internacional porque inscribirse es querer estar en orden, es querer pagar las cuotas, es no querer evadir, es estar a favor de la Seguridad Social, y **la Seguridad Social es para los trabajadores**, que requieren de una pensión, de una jubilación, y a los ojos internacionales da credibilidad, lo que implica mayor inversión, y a mayor inversión mayor ingreso, a mayor ingreso mayor empleo, y todo se convierte en un **bienestar**.

La convicción de cumplir con las obligaciones se reflejará en la inscripción al Buzón IMSS, de tal manera que, con la suma de este tipo de acciones en México, el resto mundo empezará a tener otra percepción de nuestro país, en consecuencia, progresivamente los inversionistas llegarán.

Pequeñas acciones como la inscripción a esta herramienta, dan la oportunidad de hacer crecer al país y contribuir con transparencia, poniendo nuestro granito de arena para cambiar la percepción acerca de México.

“CUMPLIR NO ES OBLIGACIÓN, CUMPLIR ES CONVICCIÓN”



“Efectos de la reducción de salarios, jornadas y en general de las modificaciones en las relaciones de trabajo, con motivo de la Covid”

C.P. José Calyeca Sánchez

Vicepresidente de la CROSS de la región centro Istmo Peninsular.

jcalyeca@valoriti.com

Si bien en retrospectiva podemos comentar algunos aspectos que en materia laboral resultan de importancia en relación con los acuerdos por los que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 24/03/2020 por la Secretaría de Salud y su similar, por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 publicado en el DOF del 30/03/2020 por el Consejo de Salubridad General; también debemos tomar en cuenta los efectos de la reducción de salarios, jornadas y en general, de las modificaciones en las relaciones de trabajo en el cumplimiento de obligaciones de los patrones conforme se establece en la Ley del Seguro Social y Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Disposiciones legales (LFT)

Artículo 42 Bis. En los casos en que las **autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria**, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta LFT.

Artículo 429.- En los casos se las normas siguientes:

IV. Si se trata de la fracción V de este artículo, se requiere la autorización del Tribunal y **es indemnización equivalente a la suspensión**, sin que pueda exceder de 30 días.

Artículo 427.- Son causas de suspensión de labores en una empresa o establecimiento:

VII. La suspensión de labores por parte de la autoridad competente, en los casos de:

Efectos en seguridad social

- Disminución de ingresos de los trabajadores.
- Ausentismos.
- Permisos sin goce de sueldo.
- Días solidarios.
- Compensaciones.
- Donaciones.
- Jornada reducida.
- Semana reducida.
- Amortización de créditos de vivienda.
- Paro técnico.
- Convenio de pago en parcialidades.
- Riesgos de trabajo.



Desde luego que la disminución de los ingresos derivada de dichas modificaciones tienen un efecto en la determinación y pago de las cuotas obrero-patronales lo cual tiene mayor relevancia debido a que en esta materia no existen disposiciones que expresamente señalen los procedimientos a seguir en caso de una contingencia o emergencia sanitaria, por lo que se han tenido que aplicar disposiciones de manera supletoria que pudieron generar cuotas enteradas en exceso por los patrones o inclusive importes que para evitar omisiones deberán considerarse como percepciones variables al salario base de cotización (SBC), sobre todo cuando las modificaciones a las relaciones de trabajo no contemplen una disminución en las prestaciones de los trabajadores.

Por su parte, existe una gran problemática con los trabajadores con créditos de vivienda otorgados por el INFONAVIT, dado que al existir una disminución de sus ingresos no necesariamente representó una disminución en el monto de su amortización y por tanto deja al patrón con una obligación solidaria en el entero de éstas, no obstante, la medidas de protección por crisis sanitaria emitidas por este Instituto durante el mes de marzo de 2020.

Amortización de créditos de vivienda

- Artículo 49 (RIPAEDI). La obligación patronal de efectuar y enterar descuentos sólo se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en términos del artículo 35 del presente Reglamento.
- Artículo 35. Cuando dentro de un mes calendario no se paguen salarios por ausencias del trabajador a sus labores, pero subsista la relación laboral, las aportaciones se determinarán conforme a las reglas siguientes:
 - I. Si las ausencias son por menos de ocho días, consecutivos o no, éstas se descontarán para el cálculo de los días laborados en el mes de que se trate;
 - II. Si las ausencias son por ocho días o más, consecutivos o no, el patrón quedará liberado del pago de aportaciones, siempre que haya presentado oportunamente el aviso de baja del trabajador.

“Transferencia de los derechos ISSSTE-IMSS”

C.P.C. MF. Y MA. Esther Rico Ramírez

Vicepresidente de la CROSS de la región centro Occidente.

err220499@gmail.com

Se analiza la transferencia de derechos entre el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). EL esquema de Seguridad Social del ISSSTE y del IMSS fue diferente hasta la publicación en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007, cuya exposición de motivos fue la homologación de los seguros en la rama de retiro, Cesantía y Vejez para efecto de incorporar la transferencia de derechos en el Capítulo VIII del Régimen Obligatorio, esto en beneficio de los trabajadores. Adicionalmente se firmó el 17 de febrero de 2009 el convenio de colaboración entre ambas entidades.



Requisitos para otorgar prestaciones de Cesantía y vejez



Mínimo de 1250 semanas cotizadas, en caso de tener 750 semanas o mas puede seguir cotizando o retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición y prestaciones en la rama de enfermedad - maternidad
Art.154 y162



25 años de cotización, estableciendo también la opción a quien no reúna el requisito de seguir cotizando o retirar el saldo de su cuenta. 84,89 LISSSTE.

El esquema anterior del ISSSTE incluía: un seguro de **jubilación** donde el trabajador podía obtener una pensión por tiempo de servicios independientemente de la edad, con derecho al 100% del **sueldo básico, la pensión por edad** a partir de los 55 años y tiempo de servicios con un porcentaje desde el 50% sobre el sueldo dependiendo del tiempo de servicios, la **pensión de Invalidez**, el **seguro de muerte** para beneficiarios y el seguro de la **indemnización global** para los trabajadores con negativa de pensión. Con la publicación de la Ley en 2007 se agrupan estos seguros en la rama de retiro, cesantía y vejez que ya existían en IMSS, dando la posibilidad a los trabajadores de conservar sus derechos generados en ambos institutos.

En qué consiste la transferencia y a quien aplica

Consiste en transferir:

- a) periodos de cotización para cumplir con el mínimo requerido para pensionarse por cesantía y vejez, por un lado, además de
- b) los recursos acumulados en las subcuentas de retiro, cesantía y vejez para integrar el monto con el cual se va a financiar la pensión y el Seguro de Supervivencia.

¿Qué se transfiere?

Periodos de Cotización, para cumplir con el mínimo requerido para pensionarse por Cesantía o Vejez.



Los recursos acumulados en las subcuentas de Retiro, Cesantía y Vejez, para integrar el monto con el que se financiará la pensión y el Seguro de Supervivencia.



En la cláusula segunda del convenio de colaboración se aclara que la transferencia es aplicable a los trabajadores sujetos al régimen de Seguridad Social del ISSSTE bajo el nuevo esquema de cuentas individuales vigente a partir de 2007 y para los trabajadores sujetos del Régimen de IMSS les aplica cualquiera que sea su fecha de ingreso a dicho régimen. En este último caso el trámite de la pensión se solicita ante el IMSS y se llama solicitud de pensión a través de transferencia de derechos y es válido para las pensiones Ley 1973 y 1997.

¿A quiénes aplica?

A los trabajadores sujetos al régimen de Seguridad Social del IMSS *cualquiera que sea su fecha de ingreso a este régimen.*



Los trabajadores sujetos al régimen de Seguridad Social del ISSSTE bajo el Sistema de Cuentas Individuales que coticen al fondo de RCV.



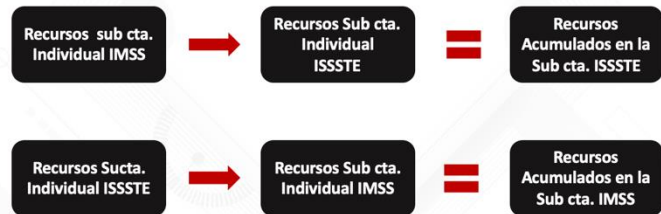
La solicitud de transferencia se presenta ante el Instituto con el que el trabajador cotizo en su último trabajo y dentro del año anterior a que el trabajador cumpla la edad requerida para el trámite de su pensión.

Dentro de las reglas para la transferencia se establece que un año de cotización en el ISSSTE equivale a 52 semanas de cotización en el IMSS y si la fracción de año es equivalente a más de 6 meses, esto equivale a un año más.

Es importante aclarar que los años de cotización simultánea no están sujetos a acumulación. Respecto a la atención médica se establece que esa será prestada por el Instituto en el cual el trabajador haya cotizado el mayor tiempo, con el requisito de haber cotizado cuando menos 15 años en alguna de las dos entidades o 24 años en conjunto.

II. Solicitud de acumulación de recursos

Para la contratación de su Seguro de Pensión o Retiro Programado y el Seguro de Supervivencia



Conclusiones:

- La pensión bajo el esquema de transferencia de derechos permite al trabajador integrar sus recursos y tiempo de cotización para obtener una sola pensión.
- Para el caso de ISSSTE solo aplica a trabajadores sujetos al régimen de Cuentas Individuales 2007. En el caso de IMSS aplica a trabajadores sujetos a Ley 1973 y 1997.
- Siguen existiendo diferencias, tales como los salarios base de la pensión y sus topes máximos.

Conclusiones:

La transferencia de derechos permite acumular el tiempo de cotización y el saldo de la cuenta Individual, por lo tanto implica que se reciba una sola pensión por RCV, de la entidad que reciba la solicitud con base en lo analizado.



Conclusiones:

Solo aplica la transferencia de derechos para el caso de trabajadores sujetos al régimen de Seguridad Social de ISSSTE bajo el Sistema de Cuentas Individuales. (Ley 2007)

En caso de IMSS no hay restricción por tanto aplica independientemente si el trabajador elige Pensión Ley 1973 o Ley 1997.

”Reducción del salario Base de cotización en periodo de convenio y/o paro técnico”

C.P.C. Luis Rodolfo Zendejas De la Torre

Vicepresidente de la CROSS región Noreste.

lzendejas@bakertillymexico.com

En épocas de pandemia, con los riesgos causados por el COVID-19, las empresas se han visto obligadas a disminuir los procesos productivos.

En primer instancia el Gobierno solicitó que las personas consideradas de alto riesgo en cuestiones de salud, permanecieran en su casa, indicando a los patrones que deberían continuar pagando el salario íntegro más prestaciones; de ahí, las primeras preguntas que surgen en este caso son ¿La solicitud de Gobierno Federal es legal? ¿Cuál es el fundamento? ¿Por cuánto tiempo estoy obligado? dejando a un lado el análisis de salud y la fundamentación de seguridad, tratando de analizar sólo desde el punto de vista legal y económico ¿Cuáles son las implicaciones para las empresas y para los trabajadores?

La situación anterior se agrava con la declaratoria de “EMERGENCIA”, con el cierre total o parcial de las operaciones, pero continuando con la obligación del pago de salarios y los impuestos y contribuciones derivados de los mismos.

Las empresas se han visto en la necesidad de reducir los puestos de trabajo, prescindir de personal y de recurrir a planteamientos laborales y económicos para tratar de mantener las empresas en operación.

Dentro de los planteamientos se han presentado algunos elementos que pueden generar controversia y en algunos casos, contingencia; están el “Trabajo en Casa”, el convenio de reducción de salario y el Paro Técnico.

Estas acciones conllevan una reducción en el salario y en las prestaciones. En este entendido surge la inquietud de ¿Hasta dónde es posible reducir los salarios? y si al reducirlos ¿Es posible disminuir el pago de las cuotas de Seguro Social y el INFONAVIT?.

“COVID 19 Reinventando los beneficios de los trabajadores”

C.P.C. Oliver C. Román Gómez

Vicepresidente de la CROSS región Noroeste.

Contexto

Diciembre 2019, se identifica el primer caso de Coronavirus Covid-19 en Wuhan, China

La OMS la reconoce como pandemia global el 11 de marzo 2020

Contexto

Reacción

Empresas, oficinas, etc, tuvieron que cerrar rápidamente – transición al trabajo remoto e implementación de planes de continuidad de negocio

Resiliencia

Necesidad de gestionar el negocio a distancia, manteniendo la entrega a clientes y asegurando la continuidad de operaciones

Recuperación

Lenta transición de vuelta a trabajar en oficinas, ¿asistir a reuniones presenciales, viajes continuos, entre otros temas?

Nueva Realidad

¿Cómo se verán las empresas y oficinas en el nuevo mundo y qué debemos planificar ahora? ¿cómo serán las relaciones laborales y que tipo de compensaciones y beneficios se darán a los trabajadores?

Nueva realidad

Consideraciones para las organizaciones:

- ¿Cómo será la “nueva realidad” una vez que el riesgo de COVID-19 disminuya?
- ¿Estará el personal dispuesto a regresar a la oficina después de haber abrazado el trabajo a distancia?
- Si los niveles de productividad no se han visto afectados, ¿es necesario el costo de los bienes raíces para las organizaciones?
- ¿Cuál es el impacto del tiempo ahorrado en los desplazamientos diarios por retrasos en el transporte, entre otros factores?
- ¿cuál ha sido el impacto en la fuerza de trabajo y en el desempeño general de la empresa sin viajes globales?
- ¿Las reuniones son igual de productivas de forma virtual?
- ¿Cómo se puede mantener el impacto en los objetivos ambientales y de sostenibilidad de la organización?

Home Office

Nivel de Funcionamiento

- Cierre total de operaciones
- Cierre total de operaciones en sitio y trabajo a distancia
- Cierre parcial de operaciones en sitio y trabajo a distancia
- Continuidad de operaciones en sitio y trabajo a distancia
- Continuidad de actividades

Esquema de trabajo

- Home office permanente
- Home office temporal
- Híbrido (presencial y home office)

Requerimientos para adoptar el HO

- Lineamientos de trabajo
- Ciberseguridad
- Cambio en estilo de liderazgo
- Actualización de métricas de desempeño
- Competencias del personal y capacidad de autogestión
- Infraestructura
- **Diseño del plan de compensaciones y beneficios**

Home Office

Retos en la adopción del Home Office

- 1 Cambio Cultural
- 2 Salud Ocupacional y riesgos de trabajo
- 3 Confianza en la capacidad de autogestión



Home Office

“Pain Points” en la experiencia que viven los trabajadores en Home Office

- Horas y cargas de trabajo excesivas
- Riesgos ergonómicos
- Riesgos Psicosociales (trastorno del sueño, agotamiento, etc)
- Falta de sentido de pertenencia
- Falta de claridad en expectativas sobre su desempeño y resultados
- Falta de lineamientos de trabajo
- Falta de un espacio privado y adecuado de trabajo
- Internet lento
- Atención a los hijos y el home school



Nueva Realidad - Reinventando los beneficios y compensaciones

¿las que
llegan?

- Pago de Internet
- Pago de Luz
- Ayuda para compra de mobiliario
- Ayuda para niñera
- Pago de línea de teléfono
- Compensación en prevención riesgos ocupacionales

¿Previsión social o herramientas de trabajo?...o salario?

- Políticas
- Especie o efectivo
- Comprobación del gasto
- Naturaleza

¿las que
se van?

- Premio de Puntualidad
- Premio de Asistencia
- Comedor
- Bonos
- Vales de Gasolina
- Ayuda de Transporte

¿se van o se reinventan?

- Cambio de reglas
- Nuevas definiciones para medir la puntualidad
- Ayuda para los alimentos?

Reflexiones

- Nos encontramos en un nuevo entorno laboral y las organizaciones deben adaptarse
- El home office se volvió una realidad para muchas organizaciones que lo rechazaban
- Las organizaciones se encuentran evaluando la continuidad del home office después de la pandemia, total, parcial, o híbrido
- Los trabajadores se encuentran con varios “pain points”, lo que los hace tener nuevas necesidades
- Estas nuevas necesidades obligan a las organizaciones reevaluar su plan de beneficios y compensaciones
- ¿Disminuirán las Salarios Base de Cotización (SBC) ante mayores beneficios como previsión social y herramientas de trabajo, sustituyendo otras que si integraban al SBC?
- ¿Los trabajadores valorarán más estos nuevos beneficios en la “nueva realidad”, por encima de bonos, tiempos extra, etc?