JA Del Río

Balance. Ethics. Certainty

Impacto del COVID19 y el teletrabajo en México para el 2021

Temario

1. Teletrabajo
   - Antecedentes del Teletrabajo
   - Cambios en la LFT – Artículos nuevos
   - Aspectos relevantes y aplicación de esta modalidad
2. Covid-19 como enfermedad de trabajo
   - Dictaminación proactiva del riesgo de trabajo ante el Covid-19
   - Precepto Legal – Acuerdo de Consejo Técnico
   - Consecuencias y posibles casos

Antecedentes Teletrabajo

JA Del Río

- **Trabajo a domicilio**

  Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, 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.

- **Teletrabajo**

  “El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.”

JA Del Río

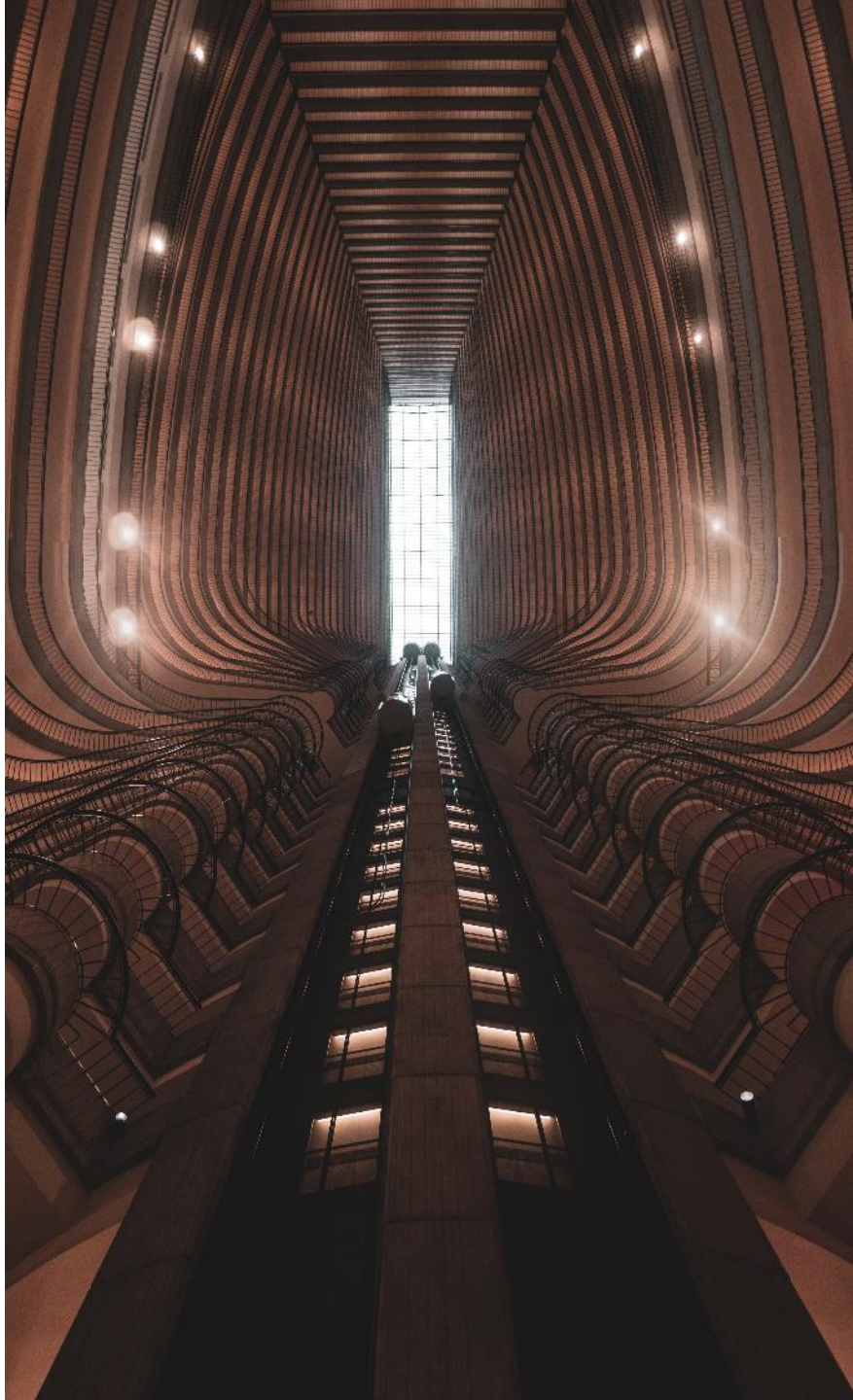
Antecedentes Teletrabajo

Efecto de la pandemia del COVID-19

- A raíz de la pandemia causada por COVID-19, diversas empresas y trabajadores tuvieron que apostar por el teletrabajo como solución para asegurar la continuidad de sus labores.

- De tener el 5% de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo se estima que se expanda hasta en un 30%

- La Reforma más relevante de la LFT respecto al teletrabajo fue aprobada por el Congreso el pasado 10 de enero de 2021





JA Del Río

Teletrabajo

- Se reforma el artículo 311; y se adiciona un Capítulo XII Bis con los artículos 330-A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K de la LFT.

- 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.

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



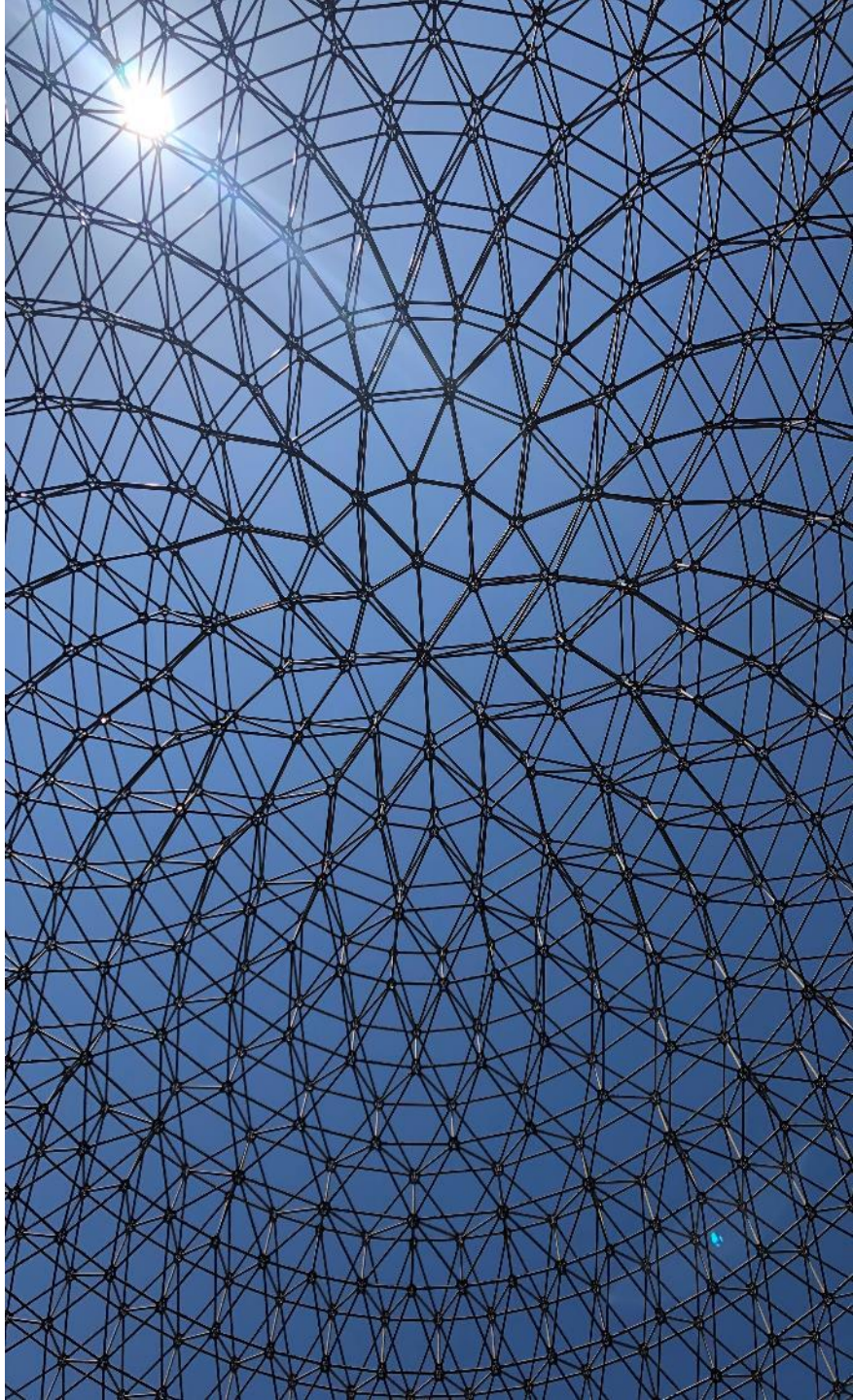
JA Del Río

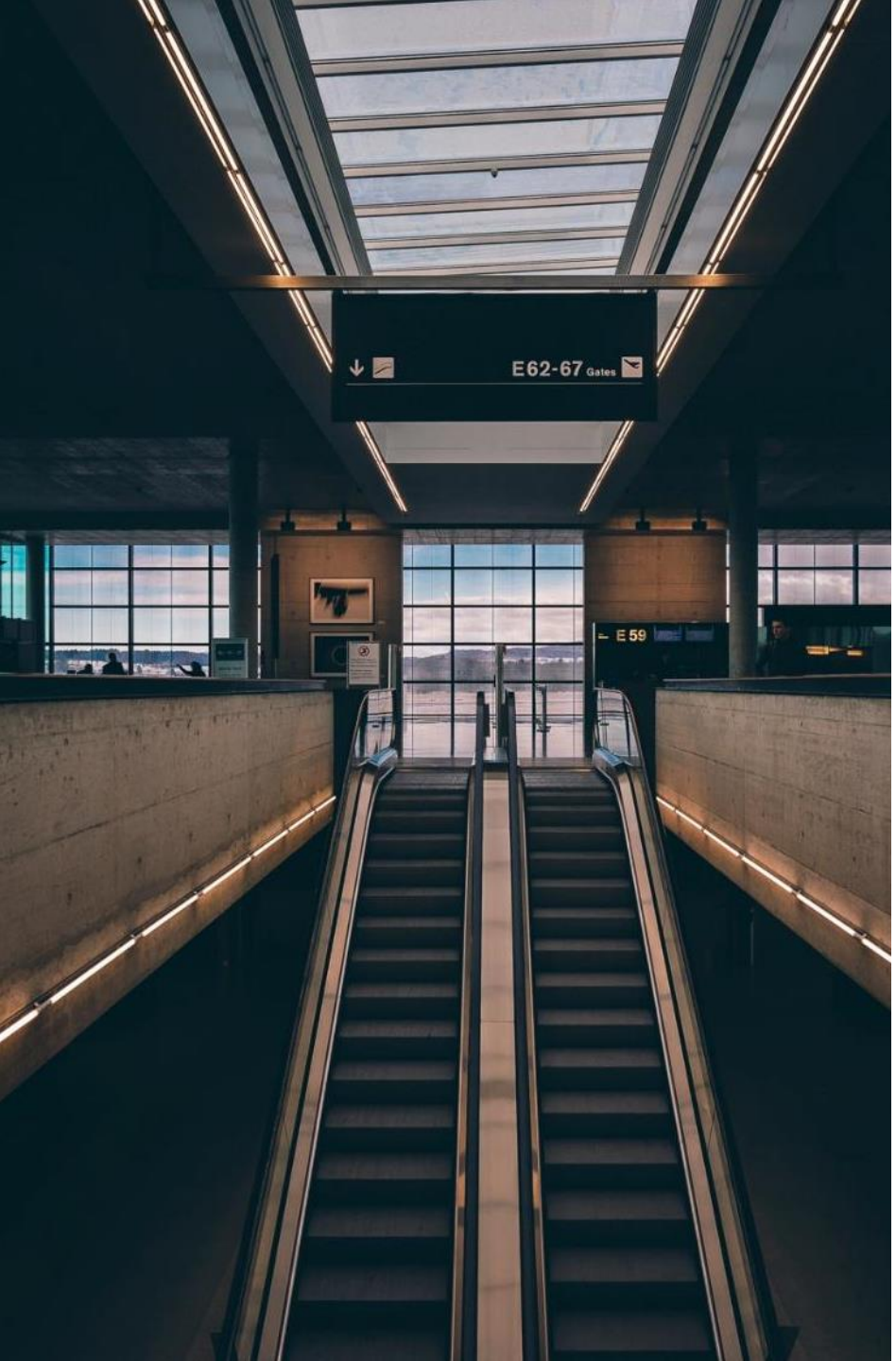
Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo

JA Del Río

Artículo 330-A

El teletrabajo es la forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento(s) del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, siempre que se desarrolle mas de 40% del trabajo bajo esta modalidad y que no sea ocasional o esporádica.





JA Del Río

Artículo 330-B

- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato (original trabajador / patrón). Deberá de contener además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, lo siguiente:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;

II. Naturaleza y características del trabajo;

III. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;

IV. El equipo e insumos de trabajo, así como las obligaciones de seguridad y salud ;

V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo esta modalidad por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;

VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios;

VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

JA Del Río

Artículo 330-C

La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, y deberá entregarse una copia del contrato a cada trabajador que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, la compañía deberán facilitar las herramientas de comunicación y difusión a distancia iguales a las del centro de trabajo, como el correo electrónico entre otros, para garantizar que los trabajadores bajo esta modalidad tengan conocimiento de la negociación colectiva y los procedimientos de libertad sindical, establecidas en las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.





JA Del Río

Artículo 330-D

Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre los trabajadores que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Artículo 330-E

JA Del Río

En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento del equipo necesarios para esta modalidad como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;

II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de esta modalidad, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;

IV. Llevar registro de los insumos entregados a los trabajadores bajo esta modalidad, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por los trabajadores en esta modalidad;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de los trabajadores en esta modalidad al término de la jornada laboral;

VII. Inscribir a los trabajadores en esta modalidad al régimen obligatorio de la seguridad social, y

VIII. Establecer mecanismos de capacitación y asesoría para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de los trabajadores en esta modalidad, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

JA Del Río

Artículo 330-F

Los trabajadores en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

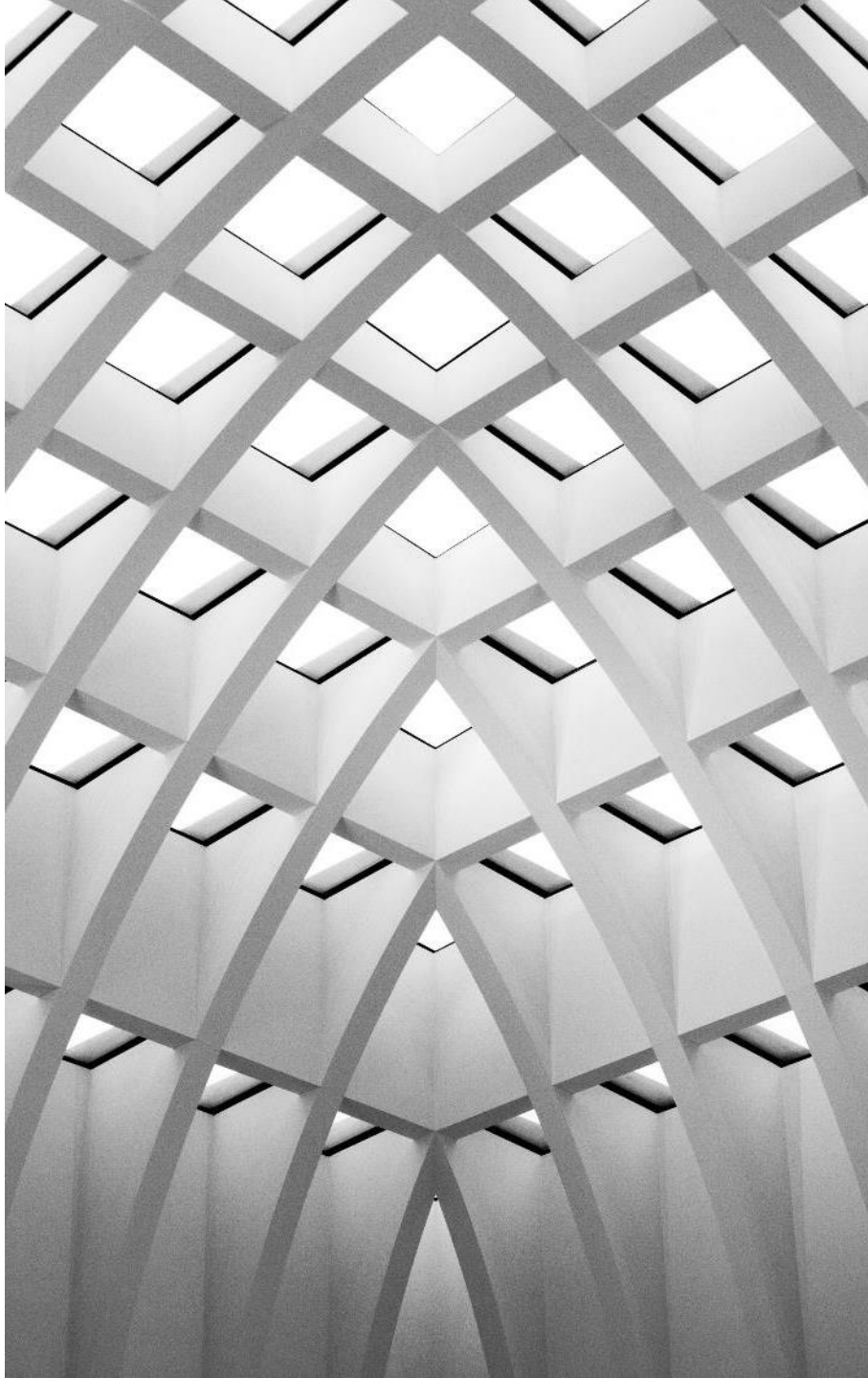
I. Cuidar y conservar los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;

II. Informar oportunamente sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del mismo;

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;

IV. Atender y utilizar mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y

V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.





JA Del Río

Artículo 330-G

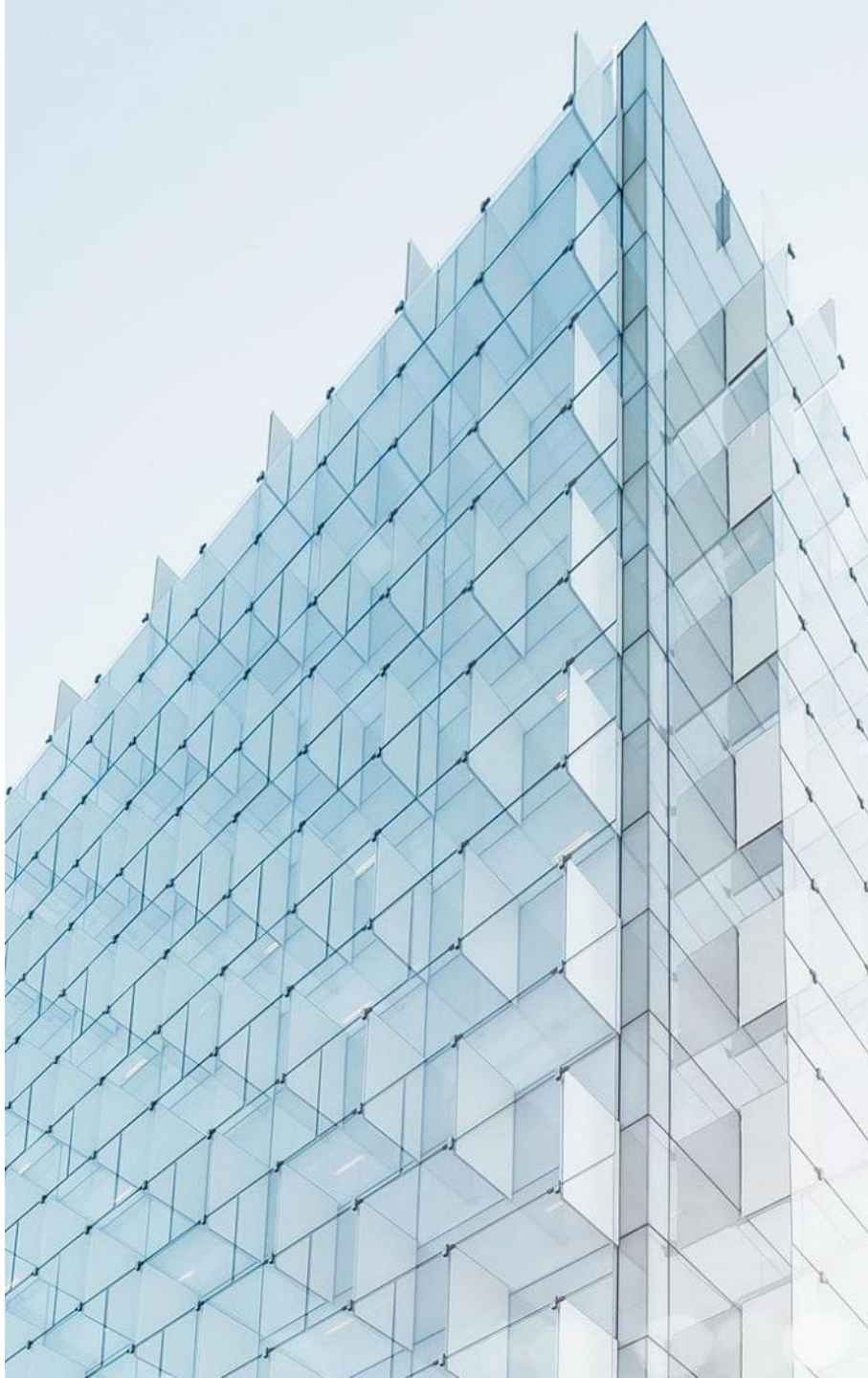
El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, debe ser voluntario y por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

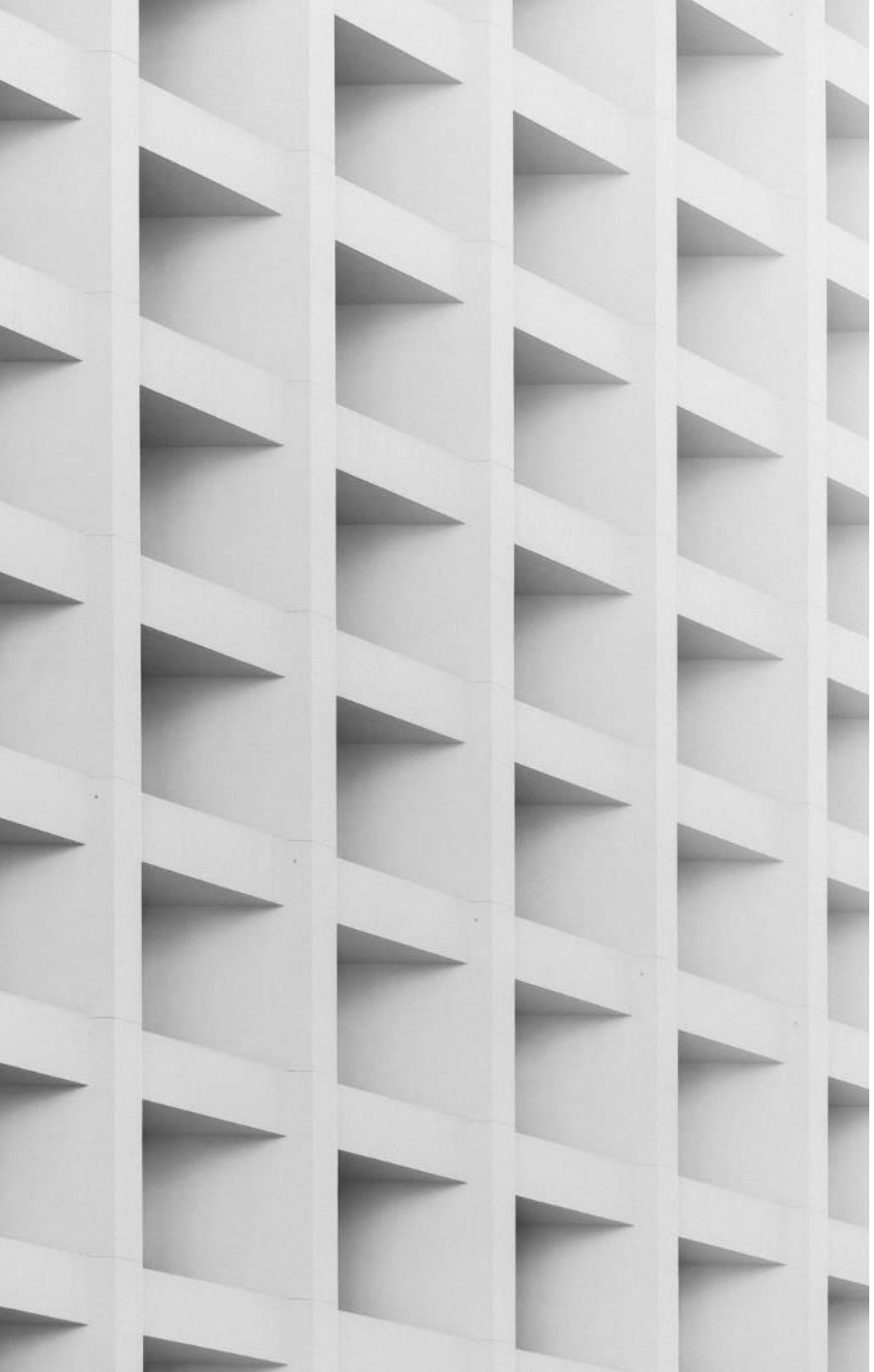
Cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo, las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, y podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

JA Del Río

Artículo 330-H

El patrón debe equilibrar la relación laboral de los trabajadores en esta modalidad, para que gocen de un trabajo digno y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de los trabajadores bajo esta modalidad en la jornada laboral.





JA Del Río

Artículo 330-I

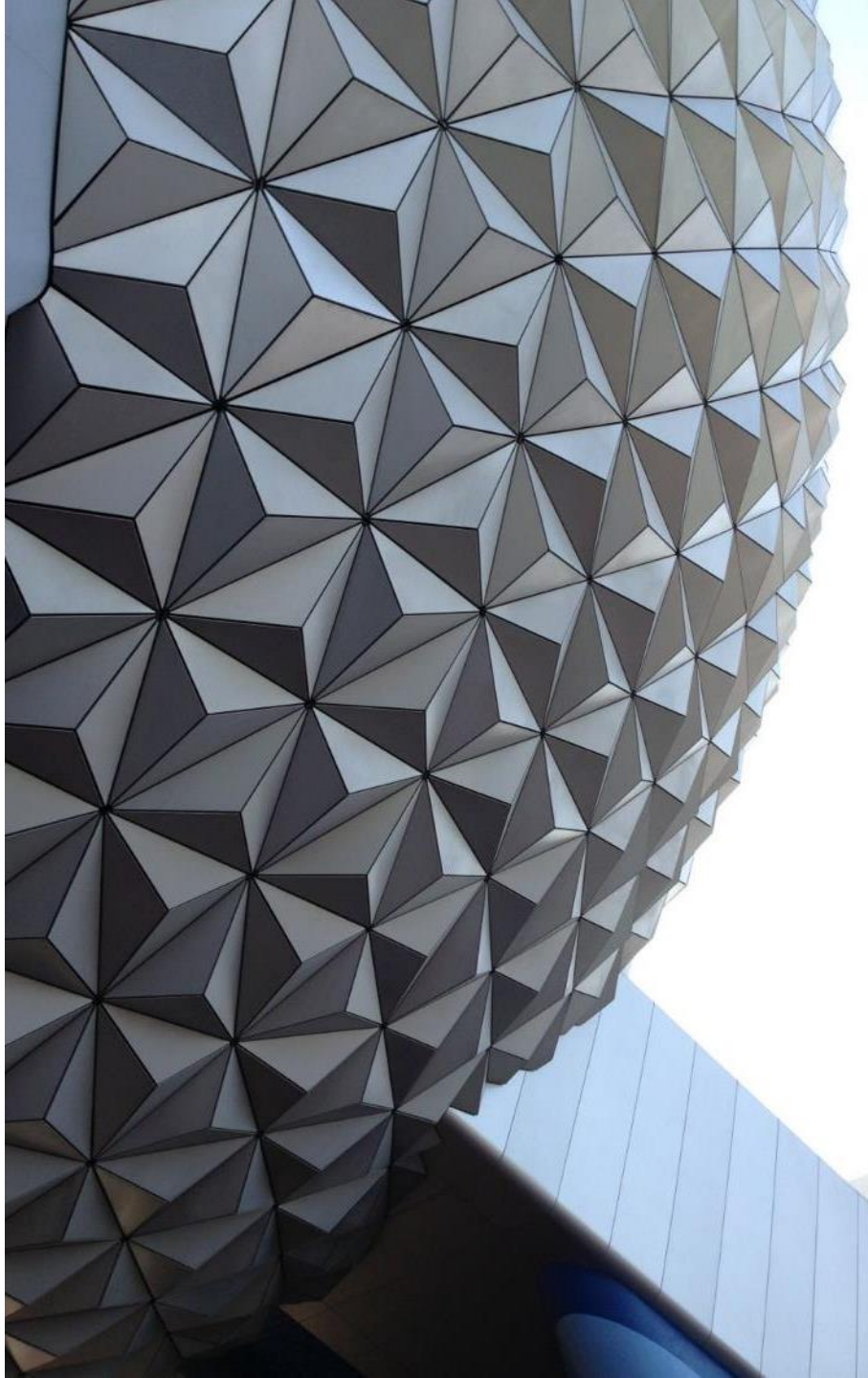
Cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo, deberán cumplir su objetivo y garantizar el derecho a la intimidad de los trabajadores, respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

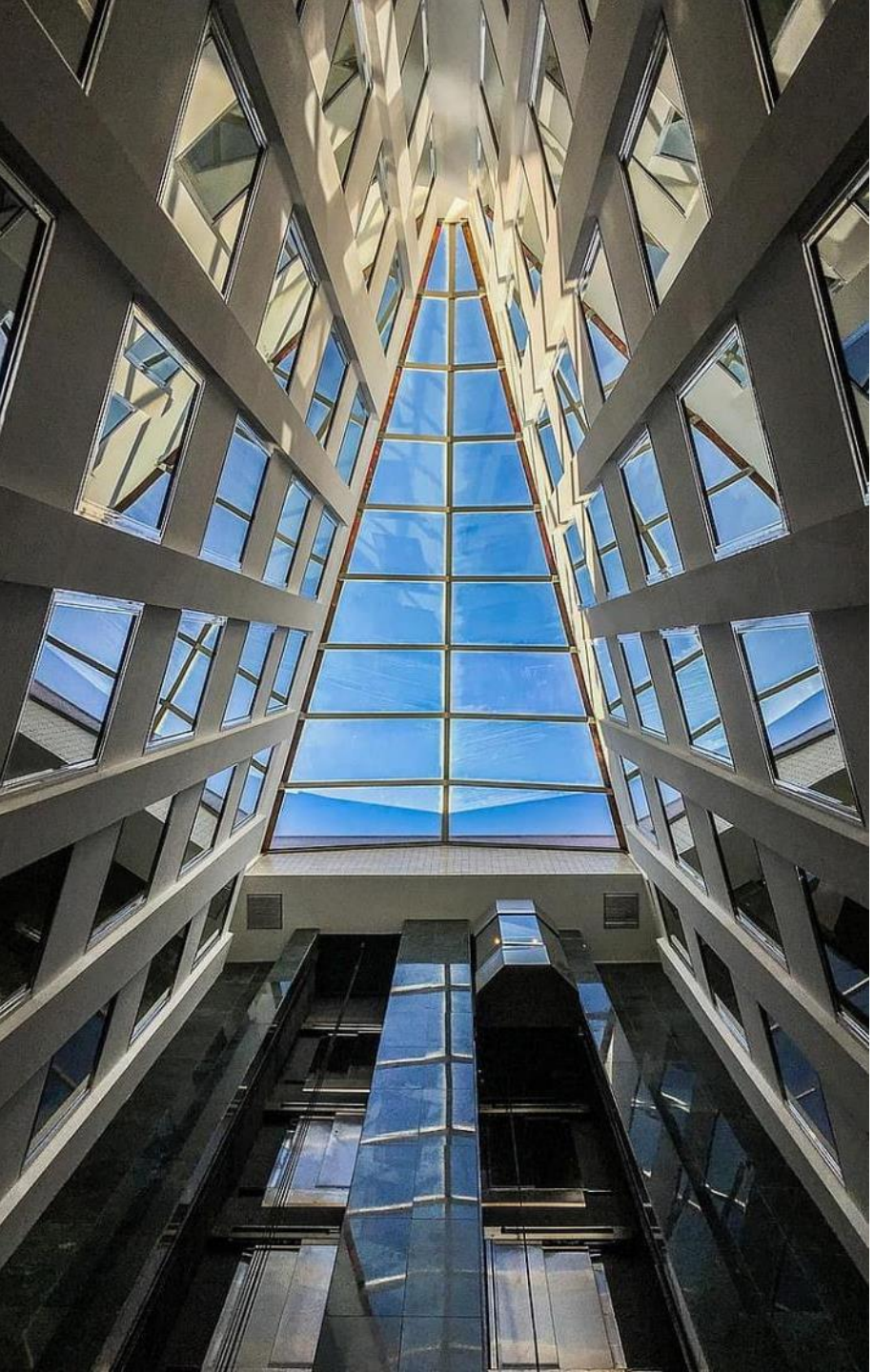
Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador bajo esta modalidad lo requiera.

JA Del Río

Artículo 330-J

Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos en la modalidad de teletrabajo, serán establecidas por la STPS en una Norma Oficial Mexicana, y deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de los trabajadores que se desempeñen esta modalidad.





JA Del Río

Artículo 330-K

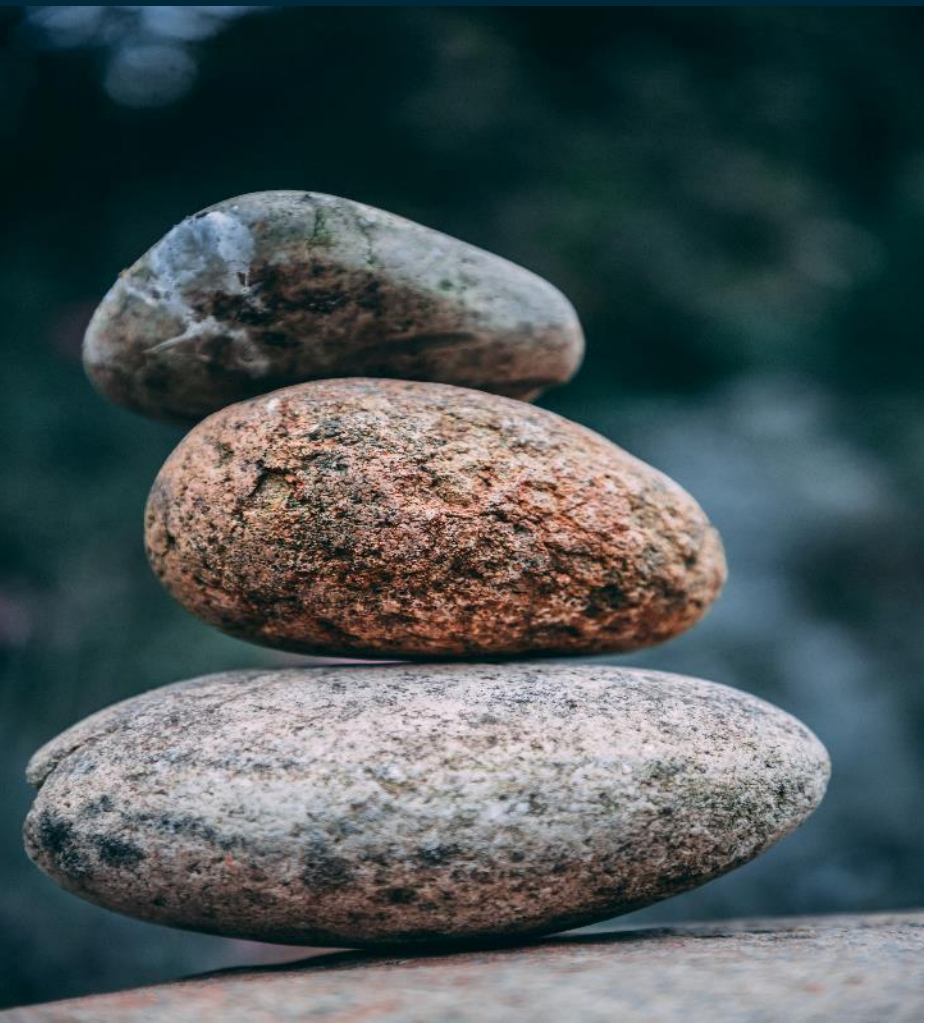
Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a los trabajadores esta modalidad, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;

II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;

III. Constatar el cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

JA Del Río



Pago de servicios de telecomunicación y energía eléctrica

Art. 330-E de la LFT. En la modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;

¿Es este un Gasto Deducible?

En los términos del artículo 29 Fracción I de la LISR debe serlo por ser un gasto indispensable para los fines de la actividad del contribuyente.

JA Del Río



Determinación de los montos a reembolsar.

- Servicio de telecomunicación
- Parte proporcional de la energía eléctrica

No se requiere factura, el comprobante de deducción debe ser el pago de la nómina de reembolso debidamente timbrada

JA Del Río



Conceptos de pago de reembolsos

- Reembolso de Servicio de telecomunicación
- Reembolso de energía eléctrica

Estos reembolsos no deberían considerarse como parte del salario del trabajador para ningún efecto.

Concepto de “Otros Pagos” a utilizar y periodicidad del pago

JA Del Río

Catálogo de otro tipo de pago.

Versión	Revisión	Fecha de publicación
4.0	0	17/04/2020

c_TipoOtroPago	Descripción	Fecha inicio de vigencia	Fecha fin de vigencia
001	Reintegro de ISR pagado en exceso (siempre que no haya sido enterado al SAT).	01/01/2017	
002	Subsidio para el empleo (efectivamente entregado al trabajador).	01/01/2017	
003	Viáticos (entregados al trabajador).	01/01/2017	
004	Aplicación de saldo a favor por compensación anual.	01/01/2017	
005	Reintegro de ISR retenido en exceso de ejercicio anterior (siempre que no haya sido enterado al SAT).	05/12/2017	
006	Alimentos en bienes (Servicios de comedor y comida) Art 94 último párrafo LISR.	01/01/2020	
007	ISR ajustado por subsidio.	01/01/2020	
008	Subsidio efectivamente entregado que no correspondía (Aplica sólo cuando haya ajuste al cierre de mes en relación con el Apéndice 7 de la guía de llenado de nómina).	01/01/2020	
009	Reembolso de descuentos efectuados para el crédito de vivienda.	20/04/2020	
999	Pagos distintos a los listados y que no deben considerarse como ingreso por sueldos, salarios o ingresos asimilados.	01/01/2017	

Por su carácter de herramienta de trabajo, estos pagos no deben de ser sujetos al impuesto estatal sobre nómina.



JA Del Río

Aspectos relevantes y aplicación de esta modalidad



Aspectos relevantes y aplicación de esta modalidad

JA Del Río

1. Este decreto que reforma teletrabajo aplica a partir del 12 de enero de 2021.

2. En caso de no cumplir con la reforma pudiéramos ser acreedores a multas por:
   - No respetar la desconexión digital. La multa por este incumplimiento va de 4,481 a 22,405 pesos, de acuerdo con la LFT.
   - No respetar día de descanso. La multa sería desde 4,481 hasta 22,405 pesos.
   - No respetar el derecho al trabajo reversible. Se establece que el empleado puede decidir de manera voluntaria regresar al esquema presencial. Si el patrón niega esto podría ser multado con 4,481 a 448,100 pesos.

3. Revisar con sus abogados la elaboración de adendum o nuevo contrato para los trabajadores, contrato colectivo de trabajo y en el caso de no contar con uno modificación del reglamento interior de trabajo en donde defina detalladamente el Teletrabajo, la forma en que se va a cumplir con esta disposición, medios de entrega, tiempos y demás implicaciones al respecto.

4. Para determinar el monto del costo relacionado a servicios de telecomunicaciones y electricidad recomendamos recurrir a un estudio técnico realizado por personal especializado en tecnologías de la información, documentándolo de tal manera que esto pueda exhibirse a las autoridades en caso de revisión.

JA Del Río

Aspectos relevantes y aplicación de esta modalidad

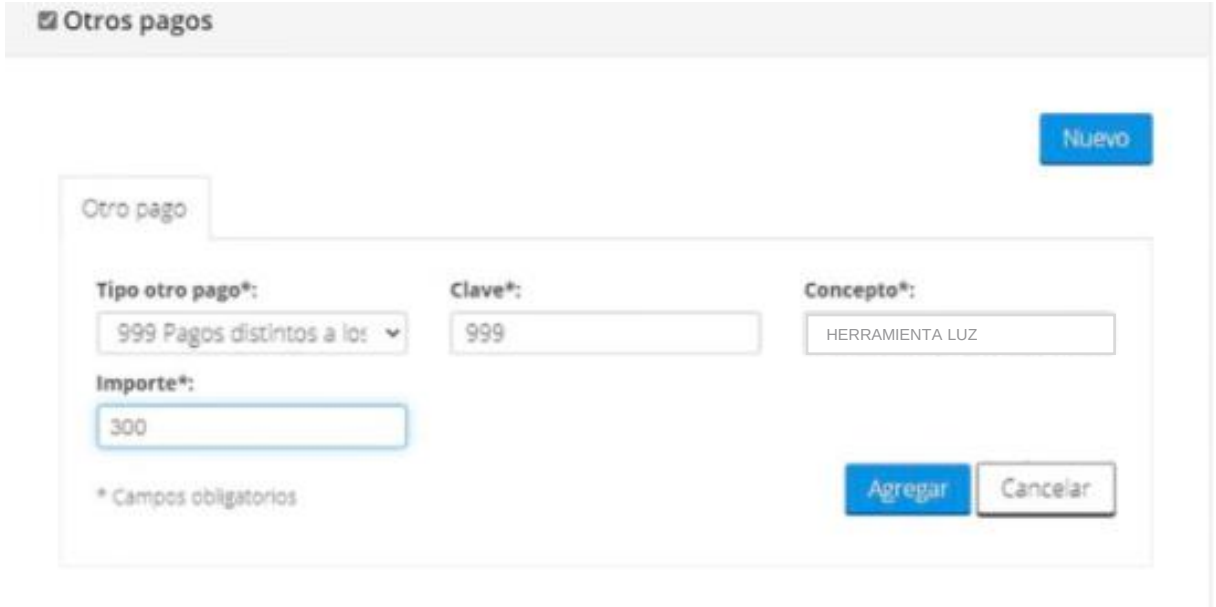
5. Nuestras recomendaciones para la aplicación en nomina y timbrado seria de la siguiente manera:

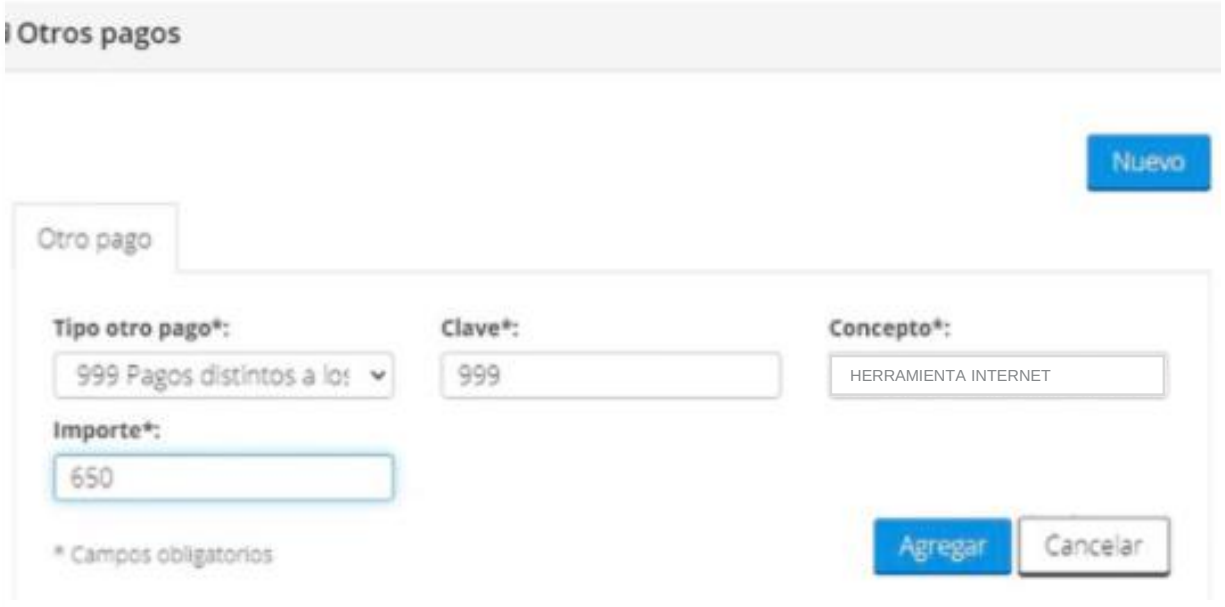
- Los montos a pagar por concepto de telecomunicaciones y electricidad, sugerimos sean presentados de forma separada en los CFDI’s de nómina, para ambos utilizar el nodo de otros pagos, clave 999, consideramos que estos pagos no son ingresos relacionados a salarios.



Aspectos relevantes y aplicación de esta modalidad

JA Del Río





Dictaminación proactiva del riesgo de trabajo ante el Covid-19



JA Del Río

JA Del Río

Acuerdo ACDO.AS2.HCT.151220/340.P.DPES publicado el 8 de enero 2021

Primero.- Se autoriza a la Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales, implementar la estrategia de dictaminación proactiva como riesgo de trabajo de los trabajadores de empresas afiliadas fallecidos o con secuelas debido a que padecieron formas graves de COVID-19, durante el periodo de contingencia. La estrategia deberá realizarse hasta que concluya la emergencia sanitaria declarada por el Consejo de Salubridad General, mediante Acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de marzo de 2020

Segundo.- La Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales en colaboración con la Dirección de Prestaciones Médicas, desplegará un programa de capacitación para el personal médico del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre los Lineamientos de Detección de Riesgo de trabajo por COVID-19.

Tercero.- Se instruye a la persona Titular de la Dirección Jurídica, para que realice las gestiones necesarias ante las instancias competentes para la publicación del presente Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación.





JA Del Río

Covid-19 como Enfermedad de Trabajo

- De acuerdo con el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, se contempla en su fracción 136, a las virosis o infecciones por virus.

- Con lo que es posible reconocer los casos de trabajadores infectados por Coronavirus SARS-CoV-2 (COVIS-19) como enfermedad de trabajo.

Nivel de exposición al riesgo de los trabajadores

JA Del Río

Riesgo de Exposición Muy Alto: Trabajadores con contacto directo con personas infectadas, con materiales o superficies contaminadas por los pacientes (personal de salud, de laboratorio o gabinete, de transporte médico y de autopsias)

Riesgo de Exposición Alto: Personal con gran potencial de contacto con fuentes conocidas o sospechosas de COVID–19 (personal del sector salud de atención al público, de transporte médico, depósito de cadáveres o funerarias)

Riesgo de exposición Media: Trabajadores que desarrollan ocupaciones en donde se requiere un contacto cercano frecuente entre empleados o con el público en general (personal de tiendas, escuelas, guarderías, farmacias), y

Riesgo de exposición Bajo: Actividades con poco contacto con el público en general o con otros compañeros de trabajo (personal de oficina, administrativos, legales u otros servicios).

De lo anterior, se deduce que, si algún trabajador adquiere el virus de Covid-19, el Instituto Mexicano de Seguridad Social, podría considerarla enfermedad de trabajo si se demuestra que el trabajador estuvo expuesto, sin protección, en ejercicio o con motivo de su trabajo a alguna persona con dicha enfermedad y la consecuencia es el aumento en la clasificación de la prima de riesgo en el centro de trabajo donde esté registrado el trabajador.

JA Del Río

Procedimiento de Dictaminación Proactiva del IMSS

- **Generación de listado de empleados:**

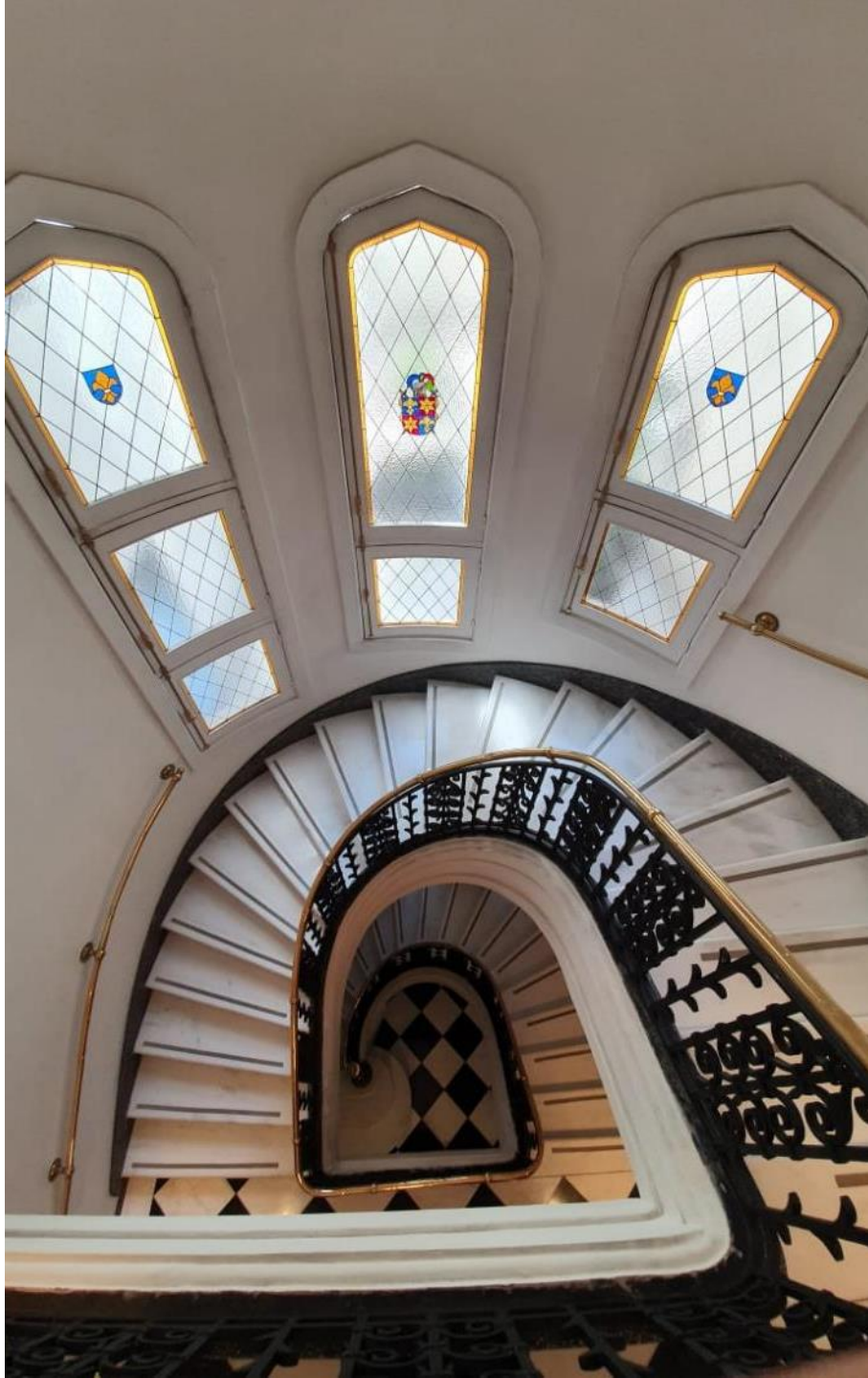
A. Listado de Defunciones de aquellos trabajadores que pertenecen a actividades económicas con nivel de exposición alto y muy alto: Inhumaciones y servicios conexos, Servicios médicos y Servicios médicos, paramédicos y auxiliares.

B. Listado de Probables secuelas por COVID-19, de aquellos casos que generaron >28 días de incapacidad o que fueron hospitalizados.

- **Una vez que se identifican los casos.**

A. Se localizará al trabajador por los diferentes medios y de igual manera se realizará difusión de la estrategia por medios masivos de comunicación, para que se presenten al servicio de Salud en el Trabajo.

B. Simultáneamente se enviará al patrón por mensajería privada o notificador institucional la solicitud de información complementaria y el formato ST-9 “Aviso de atención medica y calificación de probable enfermedad de trabajo”. Para completar el reverso e indicar su entrega en el servicio de salud en el trabajo de adscripción del trabajador en un plazo máximo de 24 horas.



Procedimiento de Dictaminación Proactiva del IMSS

JA Del Río

3. Médico de Salud en el Trabajo.

A. Requisita formato ST-9 con la información contenida en el listado, solicita certificado o acta de defunción en su caso.
B. Califica una vez que cuente con la información complementaria del patrón o con el acuse de recibo de mensajería privada o notificador institucional.

4. Empleador.

A. Cuando el patrón responda que el trabajador no laboró en los 14 días previos al inicio de su incapacidad, y no provea evidencia que justifique su dicho, y el asegurado, beneficiario o representante manifiesten que si, se deberá realizar investigación por parte del Médico e ingeniero.

5. Medico de Salud en el Trabajo.

A. Procederá a realizar Dictamen de Defunción una vez que cuente con el acta o certificado de defunción y el formato ST-9 sea calificado.
B. Elaborará dictamen de ST-3 (secuelas) al contar con los elementos médico-técnicos que permitan documentar la limitación funcional del trabajador.

JA Del Río

Consecuencias y posibles casos

Los trabajadores que con motivo de su trabajo resulten contagiados de Covid -19, deberán de gozar de las prestaciones brindadas por el Seguro de Riesgos de Trabajo.

1. La compañía deberá documentar todos los casos de covid-19, con la finalidad de tener las pruebas suficientes para acreditar a la autoridad si el contagio del trabajador fue en el trabajo o fuera del mismo (comunicados internos, medidas de seguridad, protocolos, puesto desempeñado por el trabajador, prueba de covid, incapacidades, etc.).

2. Los contagios calificados como enfermedad de trabajo, será considerados la el calculo de la prima de riesgo de trabajo (incapacidades temporales, parciales, totales, defunciones), teniendo como efecto un aumento de la misma.

3. Medios de defensa. En caso de no estar de acuerdo con el “Dictamen Proactivo” se pude recurrir a los medios de defensa que la Ley provee: Recurso de Informidad o Juicio de Nulidad.

.





Hablemos

Cinthya Murillo
Labor Director
cinthya.murillo@jadelrio.com

Rolando Díaz
Labor Director
rolando.diaz@jadelrio.com

Client Success
contacto@jadelrio.com

www.jadelrio.com