

# Reformas laborales y de seguridad social de atención urgente.

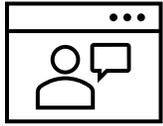
(Subcontratación, Teletrabajo y  
Reforma al sistema de pensiones)

**IMPARTE:**

**Dr. Jaime A. Flores Sandoval**



# RECOMENDACIONES GENERALES.



Encienda su cámara, propicia mejor intercambio con el expositor y los demás participantes, salvo que ello afecte su recepción de datos.



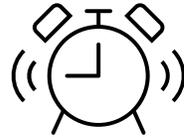
Participe, exponga sus dudas, el objetivo del evento es adquirir conocimientos (chat o micrófono) y ello se perfecciona con la interacción.



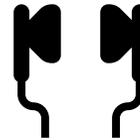
Mantenga su micrófono cerrado, en aquellos casos en que decida opinar, solo avise al expositor



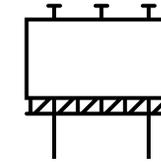
Toda opinión y pregunta es válida, evitemos confrontaciones por puntos de vista diferentes.



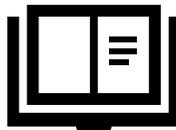
Para propiciar un mejor proceso de aprendizaje se recomienda un receso de 20 minutos a la mitad del evento.



Se recomienda el uso de audífonos para aislar cualquier sonido que pueda distraer su atención y mejorar el proceso de aprendizaje



El curso incluye casos prácticos, los que realice el expositor le serán enviados a través de su ejecutivo de forma electrónica



Dispones de un material en formato electrónico, procura no imprimirlo, puedes hacer anotaciones y comentarios en el, seamos amigables con el medio ambiente



Elegiste la mejor opción profesional: capacitarte. Aprovecha el curso, comparte tus conocimientos y experiencias, estás en el lugar y momento adecuado

# Reformas laborales y de seguridad social de atención

**URGENTE**

## TEMARIO



# Reformas laborales y de seguridad social de atención urgente.

(Subcontratación, Teletrabajo  
y Reforma al sistema de  
pensiones)

## Temario

- I. Antecedentes de las reformas laborales y de seguridad social que inician vigencia en 2021.
- II. Eliminación de la subcontratación: alcances, posibilidades y riesgos
  - a. ¿Termina o no la subcontratación en 2021?
  - b. El acuerdo tripartita: Gobierno, iniciativa privada y sector obrero
  - c. Antecedentes
  - d. Modificaciones a la LFT
  - e. ¿Eliminación o cambio de nombre?
  - f. Servicios u obras especializados
  - g. No deducibilidad, ni acreditamiento, riesgo real con la reforma
  - h. Defraudación fiscal por emplear subcontratación ilegal
  - i. ¿Efectos retroactivos o prospectivos?
  - j. Insourcing ¿Qué deben hacer los grupos empresariales que recurrieron a la figura?
  - k. ¿Puedo recurrir a servicios externos?
  - l. Los métodos alternativos a la subcontratación
  - m. Consecuencias a la simulación: Defraudación fiscal calificada y delincuencia organizada

# Reformas laborales y de seguridad social de atención urgente.

(Subcontratación, Teletrabajo  
y Reforma al sistema de  
pensiones)

## Temario

### III. Reformas al teletrabajo

- a. Antecedentes del teletrabajo y la pandemia
- b. Servicios en sede alterna a través de tecnologías de la información
- c. Derecho a la desconexión
- d. Contratos específicos
- e. Derechos sindicales, vacaciones, permisos de paternidad e incapacidades por maternidad
- f. Protección de datos, geolocalización y derechos humanos inherentes
- g. Medios, herramientas y recursos que el patrón debe suministrar al trabajador en teletrabajo
- h. Obligaciones del trabajador

# Reformas laborales y de seguridad social de atención urgente.

(Subcontratación, Teletrabajo  
y Reforma al sistema de  
pensiones)

## Temario

- IV. Análisis a la reforma al sistema de pensiones
  - a. Antecedentes
  - b. Situación actual
  - c. Objetivo y alcances
  - d. Implicaciones para el trabajador
  - e. Incremento en cuotas para el patrón
  - f. Inicio de vigencia
  - g. Consideraciones y período de transición
  - h. Ejemplos prácticos de los beneficios
- V.Reformas a la LINFONAVIT
- VI.Reformas diversas a la LIMSS
- VII.Contratos, convenios y clausulas para perfeccionar los nuevos conceptos
- VIII.Recomendaciones para evitar riesgos fiscales, penales, laborales y de seguridad social.
- IX.Conclusiones y recomendaciones



# Antecedentes de las Reformas

Dr. Jaime A. Flores Sandoval  
Cadem Consultores

# Relaciones laborales y pandemia



- La pandemia a nivel mundial y sus efectos políticos, económicos y sociales.
- Expectativa versus realidad en los tiempos de la pandemia.
- La evolución de las relaciones laborales en tiempos de pandemia.
- La situación actual de los fondos de pensiones y jubilaciones.

# Reformas laborales y de seguridad social de atención urgente.

(Subcontratación, Teletrabajo  
y Reforma al sistema de  
pensiones)

## Temario

- I. Eliminación de la subcontratación: alcances, posibilidades y riesgos
  - a. ¿Termina o no la subcontratación en 2021?
  - b. El acuerdo tripartita: Gobierno, iniciativa privada y sector obrero
  - c. Antecedentes
  - d. Modificaciones a la LFT
  - e. ¿Eliminación o cambio de nombre?
  - f. Servicios u obras especializados
  - g. No deducibilidad, ni acreditamiento, riesgo real con la reforma
  - h. Defraudación fiscal por emplear subcontratación ilegal
  - i. ¿Efectos retroactivos o prospectivos?
  - j. Insourcing ¿Qué deben hacer los grupos empresariales que recurrieron a la figura?
  - k. ¿Puedo recurrir a servicios externos?
  - l. Los métodos alternativos a la subcontratación
  - m. Consecuencias a la simulación: Defraudación fiscal calificada y delincuencia organizada

# Eliminación de la subcontratación: alcances, posibilidades y riesgos

## Impacto de la eliminación del Outsourcing





## **ACUERDO TRIPARTITA ENTRE EL SECTOR EMPRESARIAL, EL SECTOR OBRERO Y EL GOBIERNO DE MÉXICO RESPECTO A LA SUBCONTRATACIÓN**

1.- Las partes están de acuerdo y se comprometen a resolver el problema del abuso de la subcontratación de personal. Las empresas del país iniciarán de inmediato el proceso para regularizar sus plantillas en el marco de la iniciativa de ley presentada por el Ejecutivo Federal.

2.- El esquema de reparto de utilidades en el marco de lo planteado por la iniciativa del Ejecutivo en la que no se podrá subcontratar personal, no ha quedado suficientemente definido, ni socialmente debatido. En consecuencia, se necesita tiempo suficiente para una discusión abierta entre los sectores para definir un sistema de reparto de utilidades justo, equitativo y que evite la discrecionalidad en su pago. Se iniciará dicho proceso de consulta para ser resuelto previo a la discusión de la iniciativa.

3.- Ante la envergadura de la reforma y sus impactos operativos, las empresas solicitaron un plazo de tiempo para llevar a cabo este proceso. Por ello, se solicita respetuosamente al Poder Legislativo se pueda posponer al mes de febrero de 2021 la discusión parlamentaria de la iniciativa que se señalará como preferente para que en un plazo no mayor a 30 días pueda discutirse y en su caso aprobarse.

4.- Se hace un llamado a las empresas que manejan nóminas para que de inmediato dejen de desarrollar prácticas irregulares perjudiciales para los trabajadores como darlos de baja masivamente en diciembre. El IMSS y el SAT harán un exhorto formal a estas empresas y de encontrarse irregularidades o posible comisión de delitos se procederá de inmediato administrativa o penalmente.





GOBIERNO DE  
**MÉXICO**



Estimado patrón

SA DE CV

En el Instituto Mexicano del Seguro Social nos hemos dado cuenta que en años pasados, durante el mes de diciembre presentas una baja importante de trabajadores asegurados y que en enero estos mismos trabajadores son dados de alta, específicamente con los registros administrativos de tu empresa durante diciembre 2019 y enero 2020 este porcentaje fue de **87%**

El COVID1-19 ha transformado los hábitos a nivel mundial, tanto para las actividades profesionales como personales. Hemos aprendido que la máxima responsabilidad en nuestro comportamiento puede, hoy más que nunca, salvar vidas. En este sentido te invitamos a que reflexiones y consideres si es necesario realizar estas bajas por unos días. Hoy, más que nunca, tus trabajadores necesitan un patrón solidario en esta época decembrina y en medio de una pandemia.

# EL HERALDO

## D E M É X I C O



NACIONAL ▾ MUNDO ▾ ECONOMÍA DEPORTES ESPECTÁCULOS TENDENCIAS ESTILO DE VIDA ▾ CULTURA OPINIÓN TECNOLOGÍA RA



### El Tequila auténtico es nuestro orgullo

con tu ayuda cuidamos responsablemente al Tequila. Consejo Regulador del Tequila.

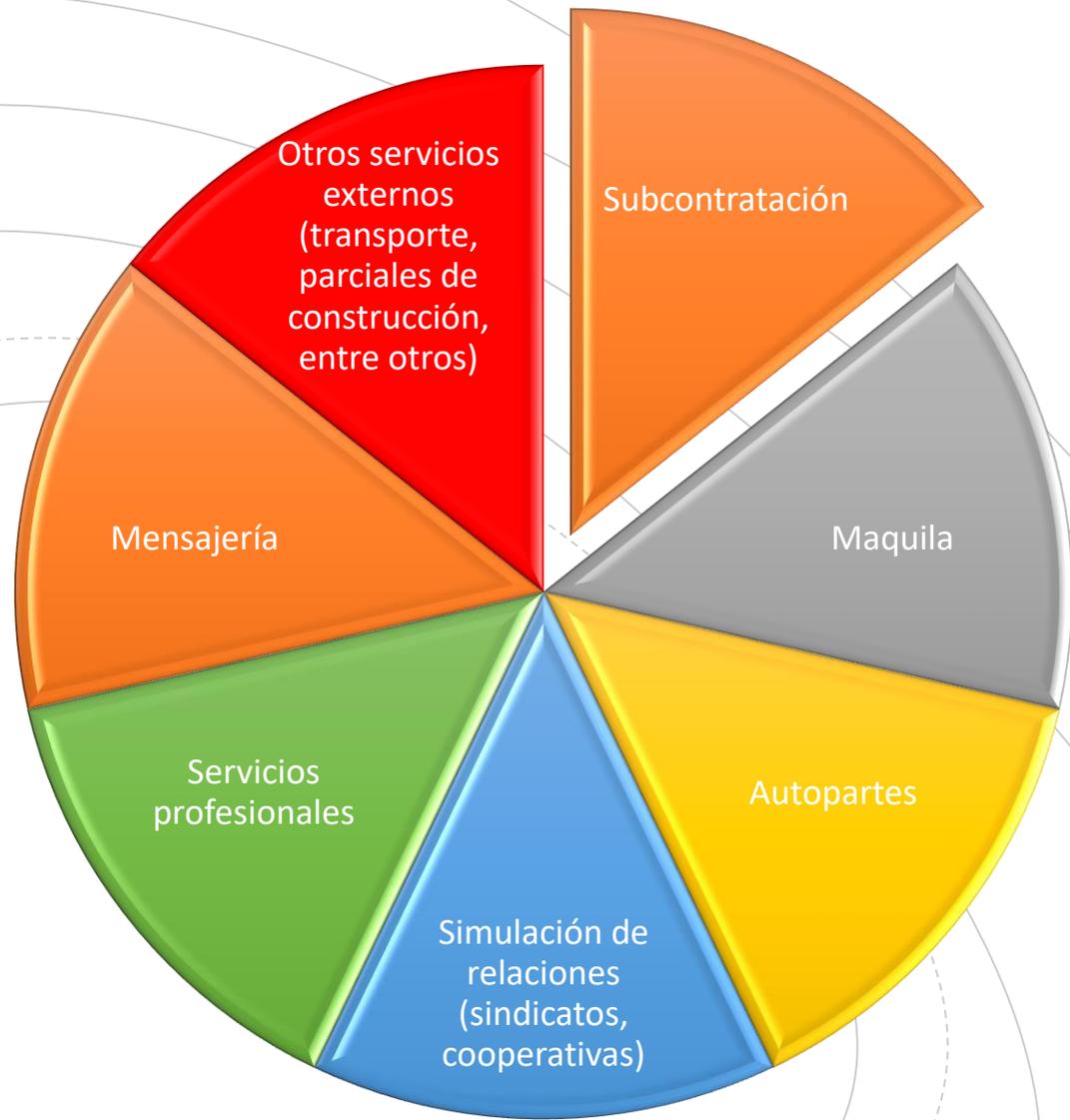


#ElTequilaEsMiOrgullo

## Acuerdo Tripartita entre sector empresarial, obrero y el Gobierno de México sobre la subcontratación

Este acuerdo resuelve el problema del abuso de la subcontratación o también llamado outsourcing





# Outsourcing

Dr. Jaime A. Flores Sandoval

Cadem Consultores

# MAL DIAGNÓSTICO, PEOR IMPLEMENTACIÓN DE LA INICIATIVA



Indebidamente se le atribuyen a la subcontratación todos los males de las relaciones laborales, cuando el problema esta en malos patrones, no en el esquema.

La disminución de empleos en diciembre atiende a la estacionalidad de la actividad económica, no a la subcontratación y en distintos medios se ha dado esta falsa idea.

El subregistro no es un problema de la subcontratación, corresponde a prácticas indebidas y la llevan a cabo malos patrones, no necesariamente usando la figura.

Los problemas pensionarios que se plasman en la reforma respectiva, solo se agudizarán con la desaparición de la subcontratación, pues millones de trabajadores quedarán a la deriva, sin una certidumbre respecto de quien es su patron.

# Características generales de la iniciativa.



- La reforma se centra en los siguientes aspectos:
- Desaparece la figura del trabajo en régimen de subcontratación como se concibe hoy, pues se tilda de ilegal.
- Se crea una figura de subcontratación, que es ajena al concepto actual, luego entonces, lo que se prohíbe no es lo que hoy existe, lo cual es ilógico.
- Se prohíbe la figura recién creada, lo cual involucra no solo a relaciones de orden laboral, sino incluso muchas de carácter civil y mercantil, pues considera que basta con que un patrón proporcione o ponga a disposición de otros a sus trabajadores para que exista la “nueva subcontratación”.
- Genera efectos fiscales nocivos a relaciones que no implican esquemas abusivos, lo cual deriva de un planteamiento inadecuado.



## Nuevos conceptos de subcontratación.

Los nuevos concepto establecen respecto de la subcontratación lo siguiente:

**Ley Federal del Trabajo.** La subcontratación de personal consiste en que una persona física o moral proporciona o ponga a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

**Código Fiscal de la Federación.** La subcontratación de personal se configura cuando una contratista, persona física o moral, proporciona trabajadores propios en beneficio del contratante o los pone a disposición de éste.



## Implicaciones de las nuevas figuras.

- Registro ante la STPS y mayor control por diversos entes gubernamentales.
- No deducibilidad ni acreditamiento si no hay registro.
- Presentación de avisos trimestrales ante IMSS e INFONAVIT.
- Responsabilidad solidaria por contribuciones omitidas.
- Defraudación fiscal en caso de uso indebido.
- Multas de alta cuantía por uso de subcontratación o incumplimientos diversos
- Alcances de delincuencia organizada a quien use el concepto prohibido o simule actos equivalentes.
- Impacto directo al INSOURCING



# Nuevas definiciones de conceptos laborales.

- **Intermediario.** Lo ubica como agencias de colocación o head hunters, le atribuye la posibilidad de seleccionar, reclutar y capacitar.
- **Subcontratación.** Poner a disposición los trabajadores de una persona en favor de otra. Lo prohíbe salvo en las nuevas figuras.
- **Servicios especializados.** Los que no son parte del objeto social o actividad económica del beneficiario. El concepto es muy ambiguo y requiere autorización de la STPS.
- **Obras especializadas.** Al igual que los servicios especializados, no puede ubicarse en el objeto social del ente, ante la indefinición, la autoridad laboral tendrá un amplio margen de discrecionalidad.



## Limitantes en el Código Fiscal de la Federación.

**Artículo 15-D. No hay deducción ni acreditamiento si:**

- **Existe traslado de trabajadores mediante cualquier figura (de contratista a beneficiario), esto es, un patrón no puede transferir sus trabajadores a otra empresa para que los administre, renunciando a una práctica real de orden mundial y que ha demostrado beneficiar a la actividad económica.**
- **Si las actividades sujetas a servicios u obras especializadas comprenden todas las actividades preponderantes del contratante.**

**Esta disposición carece de lógica jurídica en el contexto, pues de origen, no podrían delegarse actividades preponderantes.**



## Excepciones y posibilidades

No se considera subcontratación la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica de la beneficiaria de los mismos, si existe autorización expresa de la STPS: ahí migrarán algunas empresas del ramo.





- **Tareas a realizar**
  - Deberá existir un rediseño de relaciones ajenas al ámbito de lo laboral, por las nuevas condiciones de vida surgidas a partir de la pandemia (servicios profesionales)
  - Debe valorarse la posibilidad de concentrar servicios especializados, a fin de ubicarse en los parámetros de ley.



# Compliance Tributario

- **Requerimientos especiales**

- Será necesario emplear figuras de compliance que de forma integral atiendan a las empresas y que particularmente este orientado a aspectos laborales, de seguridad social y fiscales.
- Deben existir procedimientos de control interno que permitan materializar los servicios
- Debe existir una definición amplia y plena de los alcances de la especialidad de cada sector.

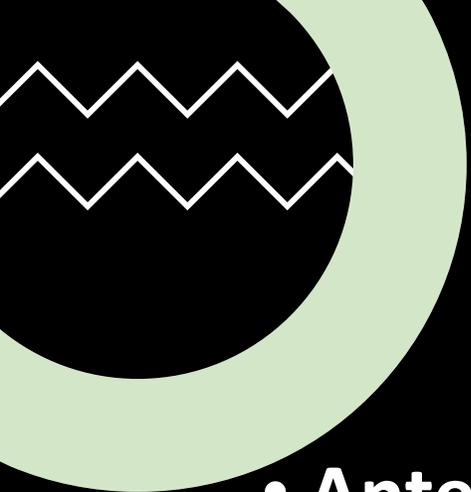
# Reformas laborales y de seguridad social de atención urgente.

(Subcontratación, Teletrabajo  
y Reforma al sistema de  
pensiones)

## Temario

### III. Reformas al teletrabajo

- a. Antecedentes del teletrabajo y la pandemia
- b. Servicios en sede alterna a través de tecnologías de la información
- c. Derecho a la desconexión
- d. Contratos específicos
- e. Derechos sindicales, vacaciones, permisos de paternidad e incapacidades por maternidad
- f. Protección de datos, geolocalización y derechos humanos inherentes
- g. Medios, herramientas y recursos que el patrón debe suministrar al trabajador en teletrabajo
- h. Obligaciones del trabajador



- **Antecedentes.**

- Trabajo a domicilio
- COVID 19
- Los beneficios del teletrabajo



## Modificaciones principales:

Se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo



# Principios del teletrabajo



- Confianza
- Soberanía del tiempo
- Respeto de la vida personal
- Voluntariedad
- Reversibilidad

## Trabajo a domicilio.

Artículo 311 LFT. 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.

## CAPÍTULO XII BIS

### Teletrabajo

Artículo 330-A LFT. El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.



## CAPÍTULO XII BIS

### Teletrabajo

#### Artículo 330-A LFT.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.



# CAPÍTULO XII BIS

## Teletrabajo

### Artículo 330-A LFT.



Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

# CAPÍTULO XII BIS

## Teletrabajo

### Artículo 330-A LFT.



Se registrarán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

# CAPÍTULO XII BIS

## Teletrabajo

### Artículo 330-B. LFT.



Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

# CAPÍTULO XII BIS

## Teletrabajo

### Artículo 330-B. LFT.



- 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, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;
- V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo 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, siempre que no excedan los máximos legales, y
- VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

## CAPÍTULO XII BIS

### Teletrabajo

#### Artículo 330-C. LFT.



La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.

## CAPÍTULO XII BIS

### Teletrabajo

#### Artículo 330-D. LFT.

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 las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.





## CAPÍTULO XII BIS Teletrabajo

### Artículo 330-E LFT

### Obligaciones especiales

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

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo 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 la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;



## CAPÍTULO XII BIS Teletrabajo

### Artículo 330-E LFT

### Obligaciones especiales

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, 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 las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

A group of approximately 15 business professionals, including men and women of various ethnicities, dressed in business attire (suits, blouses, and jackets). They are standing in a line, smiling, and some are holding red folders. The image is positioned at the top of the page, above a white torn-paper effect that separates it from the black background below.

## CAPÍTULO XII BIS Teletrabajo

### Artículo 330-E LFT

### Obligaciones especiales

VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y

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

# CAPÍTULO XII BIS Teletrabajo

## Artículo 330 LFT.

### Obligaciones especiales de los trabajadores

Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;



## CAPÍTULO XII BIS Teletrabajo

### Artículo 330 LFT.

#### Obligaciones especiales de los trabajadores

IV. Atender y utilizar los 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.



## CAPÍTULO XII BIS Teletrabajo

### Artículo 330-G LFT.

#### Voluntario y reversible



El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

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



## CAPÍTULO XII BIS Teletrabajo

### Artículo 330-H. LFT.

### Equilibrio e igualdad

El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente 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 sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.



## CAPÍTULO XII BIS Teletrabajo

### Artículo 330-I. LFT.

### Derecho a la intimidad



Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y 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 la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.



- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

## CAPÍTULO XII BIS Teletrabajo

### Artículo 330-J. LFT.

### Condiciones especiales de seguridad y salud.



## CAPÍTULO XII BIS Teletrabajo

### Artículo 330-K. LFT.

### Inspectores de trabajo



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



I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, 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 debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.

## Derechos de la reforma en teletrabajo.



- Recibir los equipos necesarios para sus actividades
- Salario pagado en la forma y tiempo
- Percibir los costos derivados del trabajo: servicios de telecomunicación y electricidad
- Tratamiento correcto de la información y datos utilizados
- Desconexión al término de la jornada laboral
- Seguridad social
- Capacitación y asesoría para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías
- Relación laboral equilibrada, a fin de gozar de un trabajo digno o decente
- Perspectivas de género que permita conciliar la vida personal con la laboral



## Obligaciones de la reforma en teletrabajo.

- Cuidar los equipos, materiales y útiles que reciban
- Informar con oportunidad sobre los costos derivados del trabajo como servicios de telecomunicación y electricidad
- Conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo
- Utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades
- Atender los mecanismos de protección de datos utilizados en sus actividades, y restricciones sobre su uso y almacenamiento

## Transitorios

**Primero.-** El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.-** El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.



# Reformas laborales y de seguridad social de atención urgente.

(Subcontratación, Teletrabajo  
y Reforma al sistema de  
pensiones)

## Temario

- IV. Análisis a la reforma al sistema de pensiones
  - a. Antecedentes
  - b. Situación actual
  - c. Objetivo y alcances
  - d. Implicaciones para el trabajador
  - e. Incremento en cuotas para el patrón
  - f. Inicio de vigencia
  - g. Consideraciones y período de transición
  - h. Ejemplos prácticos de los beneficios
- V.Reformas a la LINFONAVIT
- VI.Reformas diversas a la LIMSS
- VII.Contratos, convenios y clausulas para perfeccionar los nuevos conceptos
- VIII.Recomendaciones para evitar riesgos fiscales, penales, laborales y de seguridad social.
- IX.Conclusiones y recomendaciones

# Reforma a la LIMSS y Ley de los sistemas de ahorro para el retiro.





- La Ley vigente a partir de 1997
- Los sistemas de ahorro para el retiro en el mundo
- Transición demográfica (+ vida – fertilidad)
- Vulnerabilidad en edad avanzada y disminución de ingresos.
- Expectativa de vida de 65-83-88

## Antecedentes de la Reforma

# Objetivos de la iniciativa

- Respeto a los derechos humanos del artículo 123 Constitucional.
- Redistribuir la riqueza y abatir la pobreza.

# Valores esenciales de la reforma.



- Ética
- Solidaridad
- Atención de riesgos

# Aspectos relevantes del análisis en la iniciativa



- Densidad de cotización muy baja.
- Solo 34% alcanzaría pension
- 56% pensión vitalicia, 44% retiro
- Del 56% 22 autofinanciada, el resto la pensión garantizada.

# Aspectos relevantes del análisis en la iniciativa



- El ahorro pensional ha generado un 11.8% de rendimiento promedio, 5.81% interés real
- Hay 4.4. billones de ahorro, de los cuales son 2.2. de rendimientos (51%)

## Aspectos relevantes del análisis en la iniciativa

- El monto constitutivo para una pensión mensual de \$ 3,745 es de \$ 1'175,624
- El monto constitutivo para una pensión de \$13,205 es de \$ 4'144,547
- Para una renta vitalicia de \$ 2,622 se requieren \$822,936 (0.7 de un SM)
- Las comisiones que cobran las pensiones han disminuido de 14.95% a 0.92%



# Postulados de la reforma.

- Disminuir las semanas de cotización requeridas a mil en un esquema transitorio hasta 2031.
- Aumentar la cotización de 6.5% hasta el 15%, sostenido en una aportación patronal adicional.
- El patrón aportaría del 5.15% actual hasta 13.87%

# Datos relevantes.

- Fecha de publicación: 16 de diciembre de 2020.
- Inicio de vigencia 1o de enero de 2021



# Semanas de cotización.

- Existe una reducción que aumentará las semanas de forma paulatina en los siguientes términos:

Año	Semana requeridas
2021	750
2022	775
2023	800
2024	825
2025	850
2026	875
2027	900
2028	925
2029	950
2030	975
2031	1000



## Pensión mínima garantizada.

- Actualmente es el equivalente a un salario mínimo, con la reforma, se consideran factores como la edad, semanas de cotización y rango salarial promedio cotizado por el trabajador, pudiendo ser de \$ 2,622 y hasta \$8,241.



## Aportaciones al Seguro de cesantía y vejez.

- El trabajador continua con su aportación de 1.125%, el patrón conserva las cuotas en 2021 y 2022. A partir de 2023 incrementan las cuotas.



Salario base de cotización	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM*	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 UMA en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%

\* Salario Mínimo

\*\* Unidad de Medida y Actualización

# Aportaciones al Seguro de cesantía y vejez.

# Contacto



jaflores@cademconsultores.com



Jaime Alberto Flores Sandoval



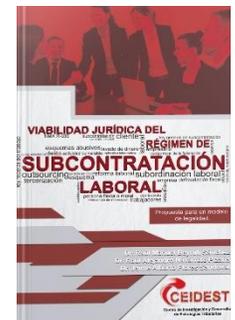
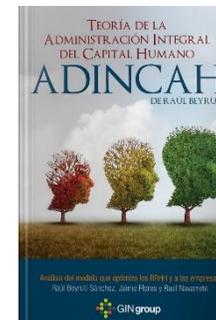
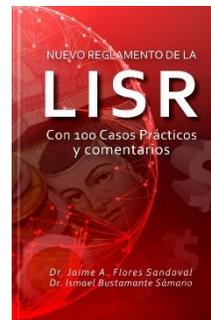
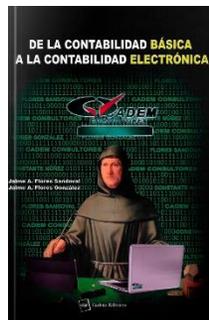
Jaime Alberto Flores Sandoval



55 1951 0974



@Drjaimefloress





---

LÍDER EN CONSULTORÍA EMPRESARIAL Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

Dr. Jaime Alberto Flores Sandoval

