



CORPORATIVO

Impuesto mínimo global



RECURSOS HUMANOS

Accidentes y enfermedades de trabajo. SIAAT



JURÍDICO

Elaboración de un programa de cumplimiento normativo. Identificación, análisis y evaluación de riesgos



IMPUESTOS

Los ingresos exentos para el trabajador, son no deducibles para el pago del impuesto sobre la renta

CORPORATIVO

IMPUESTO MÍNIMO Global

Mis queridos lectores, en esta ocasión nos toca comentar aspectos relacionados con los sistemas fiscales a nivel internacional; como sabemos, la legislación fiscal mexicana ha introducido cambios importantes en los dos últimos años en cuanto a contribuciones digitales se refiere, ya que tanto en el impuesto sobre la renta como en el impuesto al valor agregado, se incorporaron capítulos completos en los que se señalan principalmente obligaciones consistentes en la retención del impuesto por la realización de actividades económicas a través servicios y plataformas digitales.

MUNDO CP
CORPORATIVO PROFESIONAL



La problemática que conlleva la economía digital en el ámbito fiscal consiste en la forma en cómo se estructuran los modelos de negocio a nivel internacional, pues con la llegada de Internet a finales del siglo pasado, los gobiernos se enfrentan a retos tecnológicos que plantean una gran dificultad para establecer el lugar de residencia en el cual se reconozcan los efectos fiscales de una actividad lucrativa, identificar con claridad los regímenes fiscales que deben aplicarse a los negocios digitales.

En concreto, negocios como Google, Amazon y Facebook, entre otros, han



diseñado un modelo empresarial que permite tener los servidores para operar sus plataformas digitales en un país, a la empresa o corporativo en términos formales en otro, y a su vez, se encuentran generando ingresos sin presencia física en muchos otros países, complicando la labor de fiscalización de los países involucrados, ya que por lo general, en México y muchas otras jurisdicciones, se tienen coberturas de servicios digitales sin requerir contar con instalaciones físicas en el país de donde se tienen ingresos pues los clientes o usuarios simplemente hacen uso de aplicaciones digitales y pagan por conducto de algún medio electrónico desde su celular, cerrando con ello el ciclo económico, sin dar oportunidad a la autoridad fiscal de identificar el destino del recurso ni ubicar al sujeto que deberá reconocer el ingreso generado en territorio nacional.



Pero la problemática planteada en el párrafo anterior no es privativa de nuestro país, ya que prácticamente en todos los países donde se tenga acceso a Internet se pueden solicitar productos, descargar imágenes, pedir viajes o reservar inmuebles con fines de arrendamiento, lo que conlleva necesariamente el intercambio económico de forma virtual, con la derrama y efectos fiscales que ello implica; de ahí la importancia de diseñar a nivel global un sistema tributario justo y equitativo que permita gravar las utilidades en proporción a los beneficios económicos que se identifiquen para cada país. Recientemente, el gigante mundial de la televisión Netflix, decidió aperturar oficinas en México, lo que en apariencia va contra corriente a las planeaciones fiscales internacionales implementadas por otros gigantes digitales; sin embargo, los analistas financieros de dicha empresa seguramente están observando algo que a simple vista no es detectable, pues la pandemia ha provocado un crecimiento exponencial a nivel mundial, y quizá por ello, la citada empresa está tratando de llevar a cabo un movimiento estratégico para posicionarse mejor y más rápido en el mercado mexicano, antes de que los impuestos internacionales que se están fraguando, puedan llegar a ser más onerosos que los que se causen a nivel doméstico.

Estamos siendo testigos no sólo de una revolución tecnológica, sino también de una transformación tributaria mundial; en días pasados se reunieron en Venecia los ministros de finanzas y representantes de los sistemas financieros más importantes del orbe, congregados bajo el auspicio del G20, donde el principal punto de acuerdo fue la implementación de un impuesto a las multinacionales y/o sus subsidiarias con la finalidad de acotar las operaciones internacionales a través de paraísos fiscales, combatiendo el llamado “dumping fiscal”.

En la reunión, celebrada el 10. de junio pasado, la reforma fiscal propuesta fue aceptada y por adhesión se hace extensiva a todos los países miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico,

México entre ellos; dicha reforma cambiará los métodos tradicionales de planeación financiera y fiscalmente las operaciones internacionales, ya que la propuesta consiste en un gravamen de 15% sobre las ganancias o los beneficios económicos generados por las multinacionales y sus subsidiarias en diversas jurisdicciones, por lo que para muchos se considera un acuerdo “histórico” que se centra en dos acciones concretas:

1. Imponer una tasa mínima global de 15% a las multinacionales.

2. Establecer un sistema orientado a la distribución de los impuestos a cargo de las multinacionales, de una forma más justa y equitativa de conformidad con las utilidades generadas en cada país, independiente de cuál sea la residencia para fines fiscales de dicha multinacional.

MUNDO CP
CORPORATIVO PROFESIONAL



El impuesto que se ha propuesto en el seno del G20 ha sido recibido con agrado por los ministros de finanzas de todo el mundo; Francia y Argentina fueron de los primeros países que se manifestaron a favor; pues el esquema impositivo genera una metodología a través de la cual las multinacionales deberán redistribuir la carga fiscal entre sus países sede y aquellos países donde no se tiene presencia física o no operan a través de un establecimiento permanente, con lo cual los especialistas estiman que se estaría gravando un promedio de facturación de poco más de USD 890 millones.

Según las autoridades, el impuesto mínimo global afectará a cuando menos 10,000 empresas en todo el mundo, incluidas las que están relacionadas con México, y aún cuando países como Alemania y Estados Unidos solicitaron una tasa mayor al 15%, cuando los economistas realizaron sus corridas financieras para mostrar que con una tasa efectiva de 15% global se generarían para los fiscos a nivel mundial ingresos adicionales estimados en 150,000 millones de dólares anuales, todos los miembros de la OCDE quedaron satisfechos, considerando que dicho impuesto abatiría la evasión fiscal global.

Con la aprobación del citado tributo, México deberá revisar su propio sistema impositivo interno, ya que debemos recordar que contamos con un sistema de tributación en tres niveles (federal, estatal y municipal), por lo que el impuesto mínimo global incorporará un cuarto nivel de tributación, y si nuestro gobierno quiere seguir siendo atractivo para los inversionistas extranjeros, habrá que revisar la legislación tributaria doméstica, pues si de por sí no contamos con muy buenos referentes por la cancelación de proyectos globales en territorio nacional, quedando en entredicho la

formalidad de nuestro gobierno ante compromisos internacionales con capitales extranjeros, agreguemos a ello una mayor carga fiscal, lo que nos dejaría fuera del mercado receptor de inversiones globales.

No obstante lo anterior, especialistas refieren que el impuesto mínimo global no es propiamente un nuevo gravamen, partiendo de que la tasa corporativa en México es mayor (30%), pero sí puede resultar en una desventaja para México, ya que nuestro país cuenta con una tasa corporativa del ISR de las más altas entre los países miembros de la OCDE, por lo que una de las propuestas planteadas por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos, es la reducción de la tasa corporativa del ISR, haciendo una reconversión con los demás tributos vigentes, lo que ayudaría incluso a una reactivación económica tan necesaria en estos días.

Es imperioso buscar nuevos esquemas impositivos que no sólo establezcan tasas competitivas a nivel global, sino también se requiere de certeza jurídica para los inversionistas; es necesario dejar de ver a los empresarios como opresores del pueblo, pues corremos el riesgo de perder grandes oportunidades de captar recursos internacionales que están buscando nuevos mercados derivado de los ajustes económicos mundiales provocado por la pandemia de Covid-19.

Con base en lo anterior, esperemos nuevos cambios y reformas a nivel nacional, ya que seguramente los ajustes mundiales tendrán eco en



la legislación de nuestro país; así que estemos pendientes de las próximas reformas. Como siempre, es un gusto seguir en contacto, querido lector a través de tu columna; nos vemos en el próximo número, espero que ya cuentes con la segunda dosis de la vacuna, necesitamos salir a producir.

IMPUESTOS



LOS INGRESOS

EXENTOS PARA EL TRABAJADOR,
SON NO DEDUCIBLES PARA
EL PAGO DEL IMPUESTO
SOBRE LA RENTA

C.P.C. y M.I. Oscar Castillo García

Una de las principales reformas fiscales con vigencia a partir del año 2014, que ha afectado a los contribuyentes en el caso de las deducciones autorizadas, es el caso de los ingresos exentos pagados a sus trabajadores por concepto de mano de obra; al respecto, es importante analizar en la Ley del Impuesto sobre la Renta, la información que tendrá que proporcionarse a partir del ejercicio fiscal 2014 en la declaración informativa de sueldos y salarios que dejó de emitirse por disposición de la autoridad fiscal, y la declaración

anual del impuesto sobre la renta que se debe presentar, en marzo en el caso de las personas morales y en abril en el de las personas físicas, de todos sus ingresos acumulables y deducciones autorizadas para efecto del cálculo del impuesto sobre la renta; en ello tiene un gran impacto la no deducibilidad de las prestaciones que se pagan a los trabajadores y que son ingresos exentos para ellos, como la previsión social, el aguinaldo, la prima vacacional, entre otros ingresos, al no poder deducir estos pagos de la base gravable para efecto del cálculo del impuesto sobre la renta, como resultado se obtiene un mayor impuesto, y como consecuencia, una menor inversión en las empresas y personas físicas con actividades empresariales.

De ahí que sea relevante conocer cómo se deberán calcular los conceptos que sirven de base gravable para el pago del impuesto sobre la renta.

En la reforma fiscal de 2014, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013, y que derogó la anterior ley reformada en 2002, tiene relevancia la aplicación de la Ley del Impuesto sobre la Renta con vigencia a partir del 1o de enero de 2014.

Esta nueva disposición de carácter fiscal, ha tenido gran efecto económico en las personas físicas y morales con actividades empresariales; el objeto principal es mostrar el efecto en el pago del impuesto sobre la renta de las personas morales con alguna actividad empresarial comercial e industrial de acuerdo al título II de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente a partir de enero de 2014, y especialmente en los conceptos de previsión social y exenciones por remuneraciones por el pago de sueldos y salarios.

Los efectos económicos son distintos y muy variados; primero, el impuesto que se debe pagar por la diferencia de los ingresos acumulables menos las deducciones autorizadas en la propia ley son sobre una tasa de 30% según el artículo 9o. de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR).

¹Oscar Castillo García, Doctor en Administración, Maestro en Impuestos, expresidente del Colegio de Contadores Públicos del Sur de Veracruz, Contador Público Certificado por el IMCP, Catedrático Investigador. oscastillo@live.com.mx



La previsión social se consigna el artículo 7o. de la misma ley como, **las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de los trabajadores o de los socios o miembros de las sociedades cooperativas, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso se considerará previsión social a las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores o de socios o miembros de sociedades cooperativas**; este concepto que es pagado a los trabajadores era deducible al 100% hasta el año 2013, para quien paga las remuneraciones al trabajo, es decir, la mano de obra empleada en las actividades empresariales; sin embargo, a partir del ejercicio 2014, únicamente serán deducibles ya sea el 53% o el 47%, según el caso en la disminución o no de los conceptos pagados por previsión social y conceptos como aguinaldo, prima de vacaciones; entre otros, conforma al artículo 28, fracción XXX, de la Ley del ISR, como sigue:

Artículo 28. Para los efectos de este Título, no serán deducibles: (...)

XXX. Los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53 al monto de dichos pagos. El factor a que se refiere este párrafo será del 0.47 cuando las prestaciones otorgadas por

los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

HASTA EL EJERCICIO FISCAL DE 2013, EL PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS ERA DEDUCIBLE ELABORANDO LA NÓMINA O LISTA DE RAYA CORRESPONDIENTE A ESOS PAGOS; A PARTIR DE 2014, SERÁ DEDUCIBLE SIEMPRE Y CUANDO SE EMITA EL COMPROBANTE FISCAL DIGITAL POR INTERNET (CFDI) CORRESPONDIENTE

Artículo 99. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones ()

III. Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo

de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.

esto ha provocado un gasto adicional tanto de dinero como recursos humanos, ya que se tendrán que contratar con los servicios de un proveedor autorizado para emitir los CFDI, así como de una persona que se encargue de generar los comprobantes referidos.

Además, se debe considerar el aspecto laboral, en el cálculo del ingreso que obtendrá el trabajador como remuneración del pago de la mano de obra realizada en la actividad empresarial, comercial o industrial.

Normativos del Servicio de Administración Tributaria, entre otros.

Sin embargo, la principal disposición de la previsión social se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su título sexto del trabajo y la previsión social específicamente en el artículo 123, apartado "A".

Según indicamos, el artículo séptimo de la Ley del Impuesto sobre la Renta, considera la previsión social como las erogaciones que se realizan con el objeto de satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de los trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y de su familia.

Algunos conceptos de previsión social, entre otros son: ayuda para uniformes, planes de pensiones y jubilaciones, pensiones de invalidez, reembolso de gastos de funeral, reembolso de gastos médicos menores y dentales, ayuda para lentes, seguros hospitalarios, ayuda de renta para casa, ayuda de transporte, ayuda deportiva, ayuda para comida, ayuda para ropa, becas educacionales para los trabajadores y sus hijos, canasta navideña, dote matrimonial, guarderías infantiles, instalaciones deportivas, seguro de gastos médicos mayores, subsidios por incapacidad, vales de despensa, fondo de ahorros, actividades culturales, ayuda para actividades deportivas, ayuda para biblioteca o útiles escolares, así como otras de naturaleza análoga. El requisito fundamental de estas prestaciones consiste en que deben ser en forma general, es decir, que

se otorguen a todos los trabajadores que tengan una relación laboral y que haya un contrato laboral, un contrato colectivo de trabajo, o bien un contrato-ley.

ANÁLISIS DE LA PREVISIÓN SOCIAL Y OTROS INGRESOS

La previsión tiene que ver con la acción y efecto de estimar lo que pueda suceder y que las contingencias afecten lo menos posible al trabajador; lo social es lo que pertenece a la comunidad o bien, es lo relativo a la sociedad.

El principal objetivo de la previsión social es lograr un mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y humanas en general de los trabajadores y sus familiares.

La previsión social es sujeta de regulación por diversas leyes tales como la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, Ley del Impuesto sobre la Renta, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, Resolución Miscelánea Fiscal,

FUNDAMENTO PARA DETERMINAR LA BASE DE CÁLCULO

Según la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del Impuesto sobre la Renta referente a las partidas no deducibles, serán no deducibles los pagos que a su vez sean ingresos exentos para el trabajador, hasta por la cantidad que resulte de aplicar el factor de 0.53, es decir, el 53% al monto de dichos pagos; por lo tanto, únicamente se podrá deducir el factor de 0.47, es decir, el 47% esos conceptos.

El factor será de 47% cuando las prestaciones otorgadas por los contribuyentes a favor de sus trabajadores que a su vez sean ingresos exentos para dichos trabajadores, en el ejercicio de que se trate, no disminuyan respecto de las otorgadas en el ejercicio fiscal inmediato anterior.

Con ello se pretende que los patrones no disminuyan las prestaciones de los trabajadores de un ejercicio a otro si un patrón no disminuye las prestaciones de sus trabajadores respecto del ejercicio inmediato anterior, tendrá el beneficio de aplicar un factor no deducible menor. En este caso, el factor de no deducibilidad será de 47% en lugar de 53%.

Por otra parte, el artículo 93 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se refiere a las exenciones generales aplicables a los ingresos que perciben los trabajadores y que son exentos para el trabajador en el pago del impuesto sobre la renta; sin embargo estas cantidades que pagadas por el patrón eran totalmente deducibles hasta 100%, conforme a la reforma 2014, sólo será deducible el 47% de los ingresos exentos para los trabajadores; pero si el patrón no disminuye estos pagos, podrá deducir el 53%; es decir, se verá afectado el patrón en sus erogaciones deducibles, por lo que tendrá una base mayor para efectos del cálculo del impuesto.

Algunos de los conceptos que son ingresos exentos para el trabajador son el tiempo extraordinario las indemnizaciones por riesgos de trabajo las jubilaciones y las pensiones así como los haberes de retiro, las prestaciones de seguridad social, la propia previsión social definida el artículo séptimo de la ley de la materia, las primas de antigüedad e indemnizaciones, gratificaciones anuales, la prima de vacaciones, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, así como el tratamiento de la previsión social para que sea exenta se contiene en el penúltimo párrafo del propio artículo 93 de la ley mencionada.

Para concretar, el 53% será no deducible y el 47% será deducible, con la salvedad de que el patrón no disminuye en ningún pago por concepto de previsión social los ingresos exentos percibidos por el trabajador. Podrá ser beneficiado con un 6% más para poder deducir, por no disminuir la previsión social al trabajador.

Aplicando los artículos 7., 28, fracción XXX, y 93, fracciones I, II, III, IV, XIII, XIV, párrafo penúltimo, de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente, supongamos una empresa pequeña efectúa los siguientes pagos por concepto de remuneración a los trabajadores:

Pago por días laborados: \$750,000.00, vacaciones \$18,000.00, prima de vacaciones: \$4,500.00 25% del pago de vacaciones, según establece como mínimo la Ley Federal del Trabajo; la exención no podrá exceder de 15 salarios mínimos, según la ley del ISR; sin embargo, deberá aplicarse la Unidad de Medida y Actualización (UMA), es decir, se aplicará el valor de 15 UMA; , aguinaldo: \$45,000.00, horas extra: \$24,000.00 de las cuales exentas: \$14,000.00 y gravadas: \$10,000.00, prima dominical: exenta: \$30,000.00, vales de despensa: exentos: \$120,000.00 y fondo de ahorros exento: \$13,500.00.



Las vacaciones se pagaron como lo establece la Ley Federal del Trabajo, que corresponden a seis días hábiles para el primer año de antigüedad en la empresa; prima de vacaciones 25%, según establece como mínimo la Ley Federal del Trabajo.

CONCEPTO	TOTAL	EXENTO	GRAVADO
Días laborados	\$750,000.00		\$750,000.00
Vacaciones	18,000.00		18,000.00
Prima de vacaciones (25%)	4,500.00	\$4,500.00	---- 0 ----
Aguinaldo	45,000.00	20,180.00	24,820.00
Horas extras	24,000.00	14,000.00	10,000.00
Prima dominical	30,000.00	30,000.00	---- 0 ----
Vales de despensa	120,000.00	120,000.00	---- 0 ----
Fondo de ahorros	13,500.00	13,500.00	---- 0 -
SMA	1,005,000.00	202,180.00	802,820.00
Tasa no deducible		53%	
monto no deducible		107,155.40	
Monto deducible 47%		95,024.60	

Por tanto, el monto deducible es \$802,820.00 más el deducible

del 47% \$95,024.60 **Total deducible: \$897,844.60**

Si se supone que el patrón no disminuyó a sus trabajadores prestaciones y conceptos de previsión social, entonces será **deducible el 53%**, y tendrá mayor deducibilidad.

Por tanto, el monto deducible es \$802,820.00 más el deducible de

53% \$107,155.40, total deducible \$909,975.40

Hasta 2013, el patrón podía deducir la totalidad de la nómina, es decir, \$1 005,000.00; a partir de 2014, todas las entidades económicas personas morales y personas físicas que realizan actividades empresariales han tenido que pagar más impuesto sobre la renta desde entonces.

De esta manera, en caso de que disminuyan las prestaciones se tendrá un 89% de importes deducibles; por lo tanto, se tendrá que pagar un impuesto sobre la renta mayor.

Si no disminuyen prestaciones se tendrá un 91% de importe deducible; por tanto, se pagará un impuesto menor.

CONCLUSIÓN

Con la entrada en vigor de la reforma fiscal 2014 de hace siete años, definitivamente todos los contribuyentes que tengan empleados, sin importar cuántos de ellos, deberán deducir únicamente el 47% de los ingresos exentos que se pague por concepto de remuneración; a partir del segundo año de operación y considerando que no disminuyen los conceptos de prestaciones y previsión social se paguen, se podrá deducir hasta el 53% de las remuneraciones exentas para el trabajador.

Por supuesto, con esta medida de la no deducibilidad de 100%, como se hacía hasta el año 2013, el empresario ha dejado de invertir en bienes o servicios por el exceso en el

pago de impuestos. Lo conveniente sería que la propia autoridad, para que no se afectaran los recursos obtenidos por contribuciones, otorgara menos estímulos, que la base gravable para el cálculo de impuesto aumentara disminuyendo deducciones y exenciones; con esta medida hasta se podría disminuir la tasa impositiva del 30% para las personas morales, y de 35% máximo de la tarifa gradual aplicable a las personas físicas.

REFERENCIAS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2020.
- Ley Federal del Trabajo 2019.
- Ley del Impuesto sobre la Renta 2021.

JURÍDICO

Cuando hablamos de valores y compromiso ético de una empresa, invariablemente nos remitimos a la cultura del compliance. En ese momento en que una sociedad decide poner manos a la obra para implantar un programa integral de cumplimiento normativo que aplique para todos los miembros que la integran, resulta importante poner mucha atención en el diseño de la estrategia que llevará a la toma de decisiones que permita evitar situaciones de riesgo, tanto administrativo como penal.

Recordemos que para cumplir con nuestro objetivo, es menester conocer las obligaciones que en general se deben cumplir, según el objeto social de cada empresa. Una vez hecho lo anterior, se habrán de identificar todas aquellas que no han sido cumplidas a cabalidad y lo más importante, estar dispuesto y consciente de que todo nos lleva a una regularización que implica no solo tiempo y dinero, sino la propia voluntad de llegar a la meta. Para lo anterior, lo recomendable es llevar a cabo una auditoría interna que bien puede ser realizada por personal de la empresa o por un agente externo ya que se tenga el dictamen de la auditoría, se procederá a elaborar un mapa de riesgos.

Es importante saber que un mapa de riesgos es un documento descriptivo que sirve como herramienta para ubicar los riesgos y el impacto que tendrían de materializarse sus consecuencias, además de que apoyará en la medición de probabilidades de que ocurra alguna contingencia por tanto el documento de mapas deberá contener lo siguiente:

1. Se introducirán los riesgos de incumplimiento, penales o administrativos de la organización que hayan sido identificados a través de la auditoría;
2. Se analizarán sus causas y consecuencias para determinar su impacto económico o reputacional;
y
3. Se evaluarán los anteriores resultados para determinar con qué probabilidad pueden ocurrir esos riesgos.

ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Si bien el compliance es de naturaleza penal, lo cierto es que tal y como hemos mencionado en anteriores ediciones, el mismo no solo debería incluir los riesgos de incumplimiento de la legislación penal y, en particular, de los tipos delictivos respecto de los cuales la persona jurídica podría incurrir en responsabilidad, sino todos los riesgos de incumplimiento de cualquier norma que puedan generar un daño, económico o reputacional, para la organización.

Respecto al riesgo reputacional, cabe mencionar que la imagen que se tenga por parte de los clientes de una empresa, hoy es un aspecto que tiene un peso importante y por lo mismo, aunque a pequeños pasos, pero son cada vez más las empresas que buscan establecer medidas de control como el compliance para disminuir el riesgo de que se dañe su reputación; incluso, las empresas mayormente extranjeras, no conforman relaciones comerciales si no se cuenta con mecanismos de generación de confianza como el compliance.

Otro aspecto que debe ser considerado, una vez tomada la decisión por parte de la organización sobre la adopción e implantación de un programa de compliance, es el que refiere a la persona u órgano que se encargará del diseño e implementación del programa, de cómo se va a realizar y a actualizar, siendo a nuestro juicio el órgano de administración en quien recae la responsabilidad de elegirlo.

En este sentido, es dable resaltar que si bien existe una ausencia de regulación respecto a quién es la persona o el órgano competente para tomar esta decisión, es entonces en función de las características de la propia empresa (v. gr., tamaño, sector, número de empleados, etc.) que el órgano de administración debe decidir si él mismo u otro órgano o persona de la empresa será quien desarrolle el papel de encargado y las funciones propias de compliance officer, solo por lo que se refiere al diseño, implantación y seguimiento del programa de cumplimiento normativo

El denominado oficial de cumplimiento es la persona responsable del diseño e implantación o, al menos, de la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del sistema de gestión de riesgos de cumplimiento de la



compañía, así como de la supervisión y actualización de ese sistema y por tanto, el responsable de la elaboración del mapa de riesgos.

En la práctica (aun cuando es con buenas intenciones) suele suceder que algunas empresas toman como base los programas completos de otras corporaciones, lo cual no se recomienda, ya que pese a que sea de características similares quedaría viciado haciendo en gran medida ineficaz el programa de compliance diseñado y, en particular, los procesos, controles y sanciones establecidos para prevenir o mitigar, en su caso, las consecuencias de la materialización de los riesgos identificados.

Para la elaboración del mapa de riesgos se cuenta con la estructura general de análisis de riesgos que se establecen en las normas internacionales ISO que hablan de identificación, análisis y evaluación de riesgos, como se refleja en el listado siguiente; por lo que las tres fases serían:

1. Identificación de los riesgos de compliance en la organización.
2. Análisis de los riesgos de compliance identificados (causas y consecuencias).
3. Evaluación de los riesgos de compliance identificados (probabilidad de materialización y relevancia del impacto)

En el caso de la identificación de los riesgos de compliance, es importante que se cuente con una visión completa y detallada de la propia empresa y a todos los niveles, es decir, desde la estructura, personal, áreas, procesos de contratación con clientes y proveedores, procesos de selección de personal, por mencionar algunos.

La matriz de riesgos, tal como lo hemos venido mencionando, deberá estar abierta no solo al campo de aplicación en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas o físicas, sino, también se pueden abarcar riesgos de cualquier naturaleza derivados de cualquier norma que sea de aplicación a la organización y cuyo incumplimiento pueda producir un daño (económico o reputacional), que será en función del objeto social de la propia empresa.

Por lo que se refiere al análisis de los riesgos de compliance identificados, debemos proceder al análisis de forma objetiva y de manera detallada y pormenorizada de las causas de cada uno de ellos, así como las consecuencias o impactos que produciría su materialización en la empresa, las actuaciones u omisiones de la empresa que puedan generar esos riesgos, así como el origen de los mismos.

Como sabemos, en toda empresa hay riesgos que por la propia naturaleza de las operaciones vienen implícitos, es decir, riesgos que con independencia de la estructura, procesos o personal de la compañía siempre van a existir. Otros riesgos que debemos identificar son aquellos que puedan surgir por la ausencia de formación del personal contratado, por malas prácticas arraigadas en determinados trabajadores, directivos o incluso administradores, por la falta de recursos o medios materiales, por la falta de controles, por el mal diseño de procesos internos, por la carencia de la diligencia debida en la contratación de proveedores, por mencionar algunos ejemplos.

Adicionalmente, debemos determinar qué tipo de daños sufrirá la compañía en caso de que se materialice uno de los riesgos identificados.

Por lo anterior, cabe la posibilidad de agrupar los daños potenciales que puede sufrir una organización principalmente en tres grupos:

- 1.La sanción administrativa.
- 2.Las sanciones penales.
- 3.El daño reputacional.

Las sanciones administrativas pueden aplicar conforme a la Ley Federal de Prevención e Identificación de Operaciones de Procedencia Ilícita, en caso de que se trate de una actividad vulnerable, del Código Fiscal de la Federación, en el supuesto de cualquier contribuyente, en materia de salud, ambiental y en general, ello dependerá del desarrollo de las actividades de cada empresa.

Por lo que se refiere a las sanciones penales, las consecuencias se consignan en el Código Penal Federal y en algunas otras, como la Ley Federal Contra la Delincuencia Organizada; como es de todos conocidos, en materia tributaria un delito de defraudación fiscal, podría tener el riesgo de que se relacione con la delincuencia organizada.

En el aspecto reputacional, según indicamos, se afecta a aquel que, habiendo incumplido, sufre una condena desde el momento en el que se divulga la noticia de una investigación o un posible incumplimiento. En la práctica, todos conocemos las listas negras del SAT, que en la difusión mediante su página oficial e incluso a través del Diario Oficial de la Federación, se genera una suerte de rechazo para celebrar operaciones con aquellos, pues se evita el riesgo de que sean desconocidas sus deducciones o que incluso se les vea relacionados con ellos. Dicho de otra forma, el daño reputacional al que se encuentra sometida la empresa puede llegar a ser irreparable pues las conductas que, sin tener que ser contrarias a ninguna ley, son moral y socialmente reprochables.

Por último, para la fase de evaluación de riesgos, lo que se debe hacer es la estimación de probabilidad de que suceda cada uno de los riesgos identificados para cuantificar el impacto de las consecuencias identificadas en la fase de análisis para cada uno de los riesgos de cumplimiento de la organización.

Así, algunos aspectos que deberían ser tomados en cuenta son los siguientes:

1 Sector en el que desarrolla su actividad la empresa.

3

Proceso de selección de personal.

2

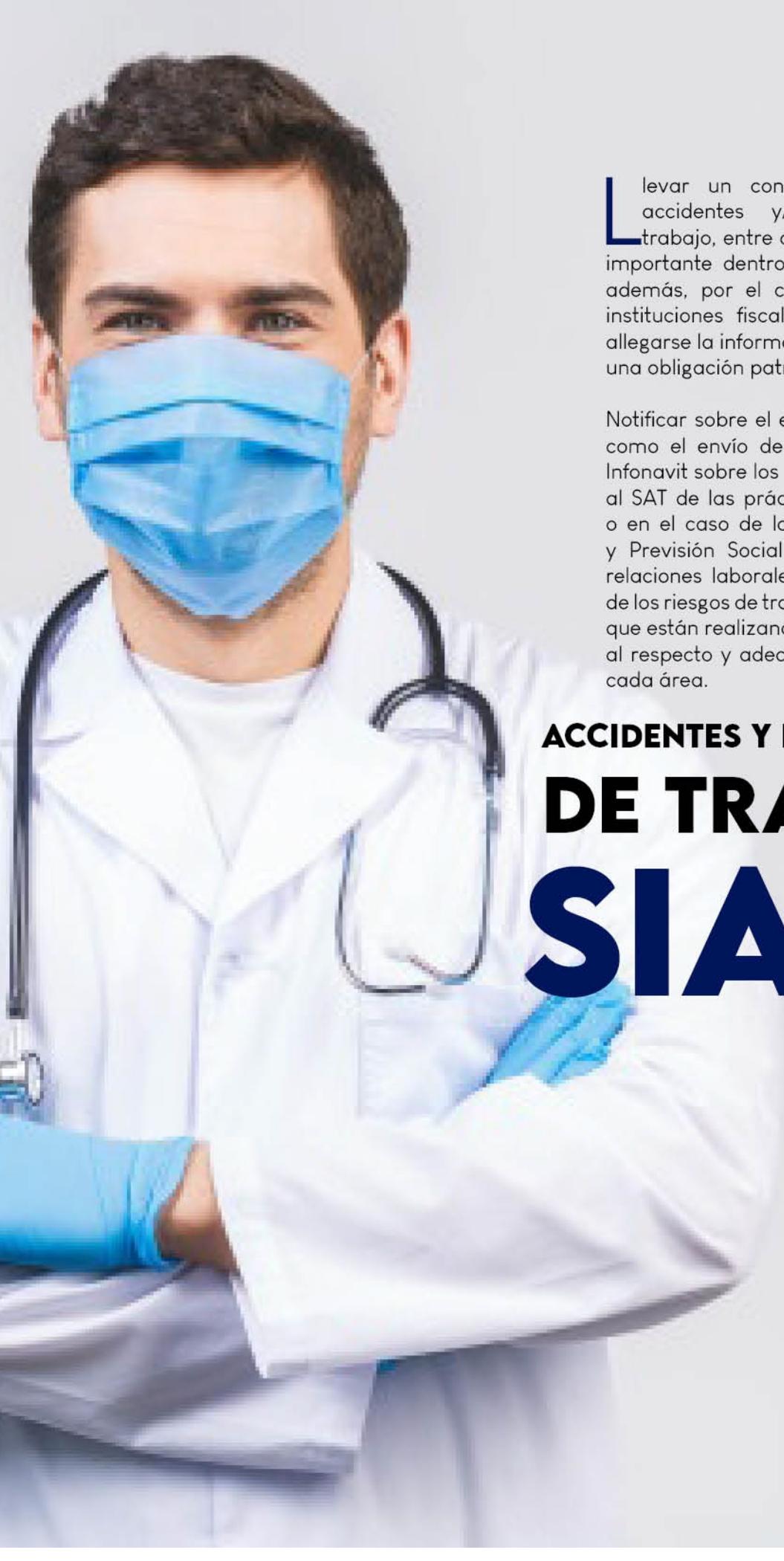
Situación económica de compañía

4

Historial de sanciones o incumplimiento.

A manera de conclusión, en cuanto a la elaboración del mapa de riesgos es conveniente recordar lo importante que es no solo su existencia y preparación, sino también la actualización del mapa con carácter periódico o cada vez que se identifique algún nuevo riesgo, que se produzca un incumplimiento de un riesgo no identificado o que se considere que la evaluación de un riesgo en particular de acuerdo con la experiencia no se había realizado correctamente.

RECURSOS HUMANOS



Llevar un control adecuado de los accidentes y/o enfermedades de trabajo, entre otras, por el Covid-19, es importante dentro de las organizaciones, además, por el control que realizan las instituciones fiscales con la finalidad de allegarse la información que en principio es una obligación patronal.

Notificar sobre el estado de una empresa, como el envío de información al IMSS e Infonavit sobre los servicios especializados, al SAT de las prácticas fiscales indebidas, o en el caso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en materia de relaciones laborales, de cuidar la revisión de los riesgos de trabajo, permite conocer lo que están realizando las mismas empresas al respecto y adecuaciones pertinentes en cada área.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO SIAAT



La facultad de información a las instituciones recae en los patrones, y en materia laboral la STPS lo encausa a los accidentes o enfermedades de trabajo; al respecto, cabe destacar la inclusión del SIAAT (Sistema de Información de Avisos de Accidentes de Trabajo), herramienta que se debe utilizar para cumplir e informar de los siniestros ocurridos dentro del entorno laboral o fuera de él, tal como lo dispone la Ley Federal del Trabajo (LFT).

GUARDAN RELACIÓN CON ELLO LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS

DE LA LFT:

El artículo 473 de la LFT define el riesgo de trabajo como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Por su parte, en el artículo 477 indica que los riesgos laborales pueden producir “incapacidad temporal, incapacidad permanente, parcial o total, así como la muerte”.

Mientras, el artículo 474 señala: “toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo”.

En este sentido, la LFT establece en su artículo 132, fracción XVII, que los patrones deben “cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores”.

Si lo que se menciona en estos artículos es de importancia para la institución, la única forma de allegarse de primera mano con la obligación patronal de informar los accidentes o enfermedades de trabajo es mediante el aplicativo de información SIAAT.

Podría parecer difícil utilizar este sistema, pero con ayuda de expertos o de artículos como este, será posible llevar a cabo el trámite y evitar hacerlo de forma presencial.

Podría parecer difícil utilizar este sistema, pero con ayuda de expertos o de artículos como este, será posible llevar a cabo el trámite y evitar hacerlo de forma presencial.

La información y documentos necesarios para utilizar el SIAAT son los siguientes:

1

Carta en papel membretado con firma autógrafa del patrón o representante legal.

2

Aviso de accidente de trabajo.

3

Datos complementarios al aviso de accidente de trabajo.

El trámite no tiene ningún costo y para presentarlo en línea se requiere la firma electrónica avanzada vigente del patrón y/o representante designado.

Si se utiliza la plataforma por primera vez, se deberá remitir una carta membretada del patrón y con firma autógrafa del mismo patrón o representante legal, en la que se solicite la presentación y consulta de accidentes de trabajo.

Si se registra por primera vez una empresa en el SIAAT se ingresará a la siguiente liga:

<https://siaat.stps.gob.mx/>



The screenshot shows the website interface for the SIAAT system. At the top, there is a navigation bar with the 'gob.mx' logo on the left and links for 'Trámites', 'Gobierno', 'Participa', and 'Datos' on the right. Below this, there are links for 'Aviso de Privacidad', 'Alta de Avisos', 'Normatividad', and 'Preguntas Frecuentes'. The main content area features a breadcrumb trail 'Inicio' and a large heading 'Aviso de accidentes de trabajo'. Below the heading is a paragraph explaining the process: 'En caso de que ocurra un accidente de trabajo en la empresa o centro laboral o en trayecto, se deberá presentar el "Aviso de accidente de trabajo" dentro de las 72 horas posteriores al incidente ante la Inspección del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Para facilitar el trámite, la STPS pone a disposición el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo, como única instancia de presentación.' A prominent blue button labeled 'Alta de Aviso de Accidentes' is centered below the text. At the bottom of the page, there are three images: a construction site with workers, the 'Fiel' logo (Firma Electrónica Avanzada), and a map of Mexico with red location pins.

Será necesaria la e-firma del representante legal y de la empresa, según se lo vaya solicitando.

The screenshot shows the homepage of the 'Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo' (SIAAT) on the STPS website. The browser address bar shows 'http://siaat.stps.gob.mx/'. The page features the STPS logo and the title 'Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo'. A navigation menu includes 'Inicio', 'Guía Rápida', 'Manual', 'Recomendaciones', 'Alta de Avisos de Accidentes', 'Glosario', 'Normalidad', and 'Tutorial'. A central image shows a worker in a safety vest on a construction site. Below the image is a text box explaining the purpose of the system: 'Los Accidentes de Trabajo afectan la salud y bienestar de las/los trabajadoras/es, así como los niveles de productividad de las empresas y del país. Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es prioritario establecer acciones preventivas, concurrentes y correctivas para evitarlos y, cuando se presentan minimizar sus efectos; para lo cual pone a disposición el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo, herramienta que facilita la presentación de la información necesaria para que las autoridades laborales establezcan los lineamientos y normas que protegen a las/los trabajadoras(es) y empresas de México.'

The screenshot shows the 'Empresas' registration form on the SIAAT website. The form is titled 'SISTEMA DE AVISOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO' and contains various input fields for company information. The fields are organized into two columns:

- Left Column:** 'Intervención en caso de RPD', 'Número de Aviso de Accidentes', 'Calle', 'Número Exterior', 'Número Interior', and 'Industria/Actividad'.
- Right Column:** 'Compañía y Monitoreo', 'Ubicación y Localidad (Código Postal)', 'Código Postal', 'Teléfono', 'Registro Patronal IMSS', 'Número de Trabajadoras de la Empresa', and 'Correo Electrónico'.

At the bottom of the form are two buttons: a blue button labeled 'Agregar Centro de Trabajo' and a green button labeled 'Guardar'.

Se proporcionará la información complementaria del representante legal.

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://siasat.stps.gob.mx/app/R/WellLobby>. The page title is "Sistema de Avisos de Accidentes" and "SAAT". The header includes "gob.mx" and "STPS", along with navigation links for "Trámites", "Gobierno", "Participa", and "Datos". The main content area is titled "Complemente los Datos de Alta de Usuario" and contains the following fields:

- *RFC Empresa: [Input field]
- *RFC: [Input field]
- *Nombre: [Input field]
- *Apellidos: [Input field]
- *Teléfono: [Input field]
- *Correo: [Input field]
- *Confirmar Correo: [Input field]

At the bottom of the form are two buttons: a green "+ Guardar" button and a white "Cancelar" button.

Posteriormente, aparecerá la siguiente pantalla:

The screenshot shows the dashboard of the "SISTEMA DE AVISOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO". The browser window has the URL <http://siasat.stps.gob.mx/app/R/dashboard>. The dashboard features a left sidebar with navigation options: Inicio, Empresas, Accidentes, Reportes, and Usuarios. The main content area includes:

- A "Bienvenido a Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo" message.
- A section titled "Accidentes del último año" with a corresponding data visualization area.
- A summary panel on the right showing three categories, all with a count of 0:
 - Accidentes de Trabajo: 0
 - Accidentes de Trayecto: 0
 - Enfermedades de Trabajo: 0
- A table titled "Avisos de Accidentes de Trabajo del Último Mes". The table has the following columns: Nombre de la Empresa, RFC Empresa, CUI del trabajador, Nombre del trabajador, Apellido del trabajador, Fecha del Accidente, and Gravedad del Accidente. The table currently displays "No existen resultados".

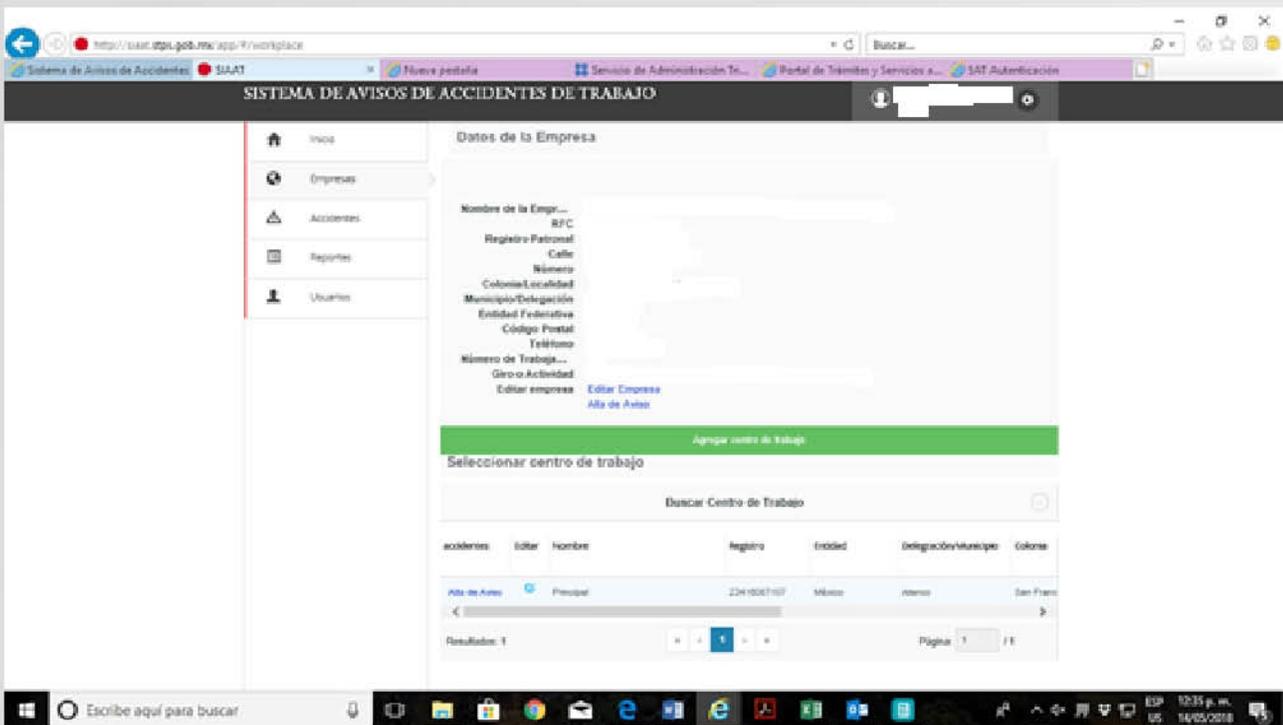
Se consignarán los accidentes de trabajo, accidentes en trayecto y enfermedades de trabajo.

En la referencia de los avisos de accidente de trabajo del último mes que se registrados en el sistema:

- 1.Nombre de la empresa.
- 2.RFC de la empresa.
- 3.CURP del trabajador.
- 4.Nombre del trabajador.
- 5.Apellidos del trabajador.
- 6.Fecha del accidente.
- 7.Entidad del accidente.

En el menú inicio se incluirá los datos del patrón.

EMPRESAS



- 1.Nombre de la empresa.
- 2.Registro Federal de Contribuyentes.
- 3.Registro patronal.
- 4.Calle No. Exterior e interior.
- 5.Colonia o localidad.
- 6.Municipio o delegación.
- 7.Entidad federativa.
- 8.Código postal.
- 9.Teléfonos.
- 10.Número de trabajadores.
- 11.Giro o actividad.
- 12.Editar empresa.

También se activa agregar centro de trabajo, en donde se produjo el accidente de trabajo, se selecciona el centro de trabajo si tiene varias sucursales el patrón:

- 1.Se indica el registro patronal
- 2.Se ingresa el código postal
- 3.Se señala la entidad federativa

The screenshot shows the SIAAT web application interface. The browser address bar displays the URL <http://siaat.stps.gob.mx/app/workplace>. The page title is "SISTEMA DE AVISOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO". The interface includes a navigation menu on the left with options: Inicio, Empresas, Accidentes, Reportes, and Usuarios. The main content area is titled "Datos de la Empresa" and contains a form with the following fields: Nombre de la Empresa, RFC, Registro Patronal, Calle, Número, Colonia/localidad, Municipio/Delegación, Entidad Federativa, Código Postal, Teléfono, Número de Trabajadores, Giro o Actividad, and Editar empresa. Below the form is a green button labeled "Agregar centro de trabajo". Underneath, there is a section titled "Seleccionar centro de trabajo" with a sub-section "Buscar Centro de Trabajo". This section includes input fields for "Ingresar Registro Patronal", "Ingresar el Código Postal", and "Ingresar Entidad Federativa", along with a "Buscar" button. The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with the date and time: 10:44 p.m., 14/05/2018.

En el menú “accidentes de trabajo” se proporciona los siguientes datos:

The screenshot shows the SAAT (Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo) web application. The main heading is "SISTEMA DE AVISOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO". On the left is a navigation menu with options: Inicio, Empresas, Accidentes (selected), Consulta, Registro, Reportes, and Usuarios. The main content area is titled "Consultar Avisos de Accidente" and contains a search form with the following fields:

- RFC del Trabajador: RFC
- CURP del Trabajador: CURP
- Fecha del Accidente: Fecha

Below the form are two buttons: "Buscar" (green) and "Limpiar" (blue). Underneath is a table header with columns: RFC Trabajador, Centro de Trabajo, Nombre del Trabajador, Apellido del Trabajador, CURP Trabajador, Fecha del Accidente, Entidad del Accidente, Impresión del Actoe, and Detalles del Accidente. The table currently displays "No existen resultados".

- 1.Registro Federal de Contribuyentes del trabajador.
- 2.Clave Única de Registro de Población.
3. Fecha del accidente de trabajo.
4. Centro del trabajo donde fue el accidente o donde a él le corresponde.
5. Entidad del accidente de trabajo.
6. Impresión de acuse.
7. Detalles del accidente.

REGISTRO DE AVISO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

The screenshot shows the SAAT web application with the "Registro de aviso de accidente de trabajo" form. The navigation menu is the same as in the previous screenshot. The form is divided into several sections:

- Inicio empresa:** Centro de trabajo, Características del accidente, Lugar y tiempo del accidente.
- Características del accidente:** Fecha del accidente.
- Nombre y Razon Social:** Nombre, Cédula.
- RFC:** RFC, Código Postal.
- Fecha:** Fecha, Teléfono.
- Nombre y Apellido:** Nombre y Apellido, Sexo y Actividad.
- Nombre Interno:** Nombre Interno, Trabajador en la empresa.
- Entidad Federativa:** Entidad Federativa, Registro Patronal.
- Delegación o Municipio:** Delegación o Municipio, Correo Electrónico.

Se consigna la información siguiente:

- 1.Domicilio del patrón.
- 2.Centro de trabajo.
- 3.Características del accidente.
- 4.Lugar y tiempo del accidente.
- 5.Características del accidentado.
- 6.Daño del accidente.

En “reportes”:

En consulta básica el patrón registrará lo siguiente.

En criterios de búsqueda:

- 1.Registro Federal de Contribuyentes del patrón.
- 2.Nombre, denominación o razón social.
- 3.Centro de trabajo.
 - Todas o principal.
- 4.Sexo.
 - Masculino o femenino.
- 5.Tipo de riesgo.
 - Todas.
 - Accidentes de trabajo.
 - Accidentes del trayecto.
 - Enfermedad del trabajo.
- 6.Defunción.
- 7.Periodicidad.
 - Anual o mensual
- 8.Fecha de inicio y fecha final.

The screenshot displays the 'SISTEMA DE AVISOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO' web application. The browser address bar shows the URL 'http://saat.stpu.gob.mx:8081/Reportes/ConsultaAccidentes'. The page title is 'SISTEMA DE AVISOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO'. The interface includes a navigation menu on the left with options: Inicio, Empresa, Accidentes, Reportes, Consulta Básica, Consulta Avanzada, and Usuarios. The main content area is titled 'Criterios de Búsqueda' and contains the following search criteria:

- RFC:** [Text input field]
- Nombre e Razón Social:** [Text input field]
- Centro de Trabajo:** [Dropdown menu with 'Seleccionar' option]
- Sexo:** Masculino Femenino
- Tipo Riesgo:** [Dropdown menu with 'Todos' option]
- Defunción:**
- Periodicidad:** Anual Mensual
- Fecha Inicio:** [Text input field]
- Fecha Final:** [Text input field]

A green 'Consultar' button is located at the bottom of the search criteria section.

En consulta avanzada el patrón registrará lo siguiente:

1.Registro Federal de Contribuyentes del patrón.

2.Nombre, denominación o razón social.

3.Centro de trabajo.

4.Sexo.

5.Tipo de riesgo.

6.Defunción.

7.Periodicidad.

8.Fecha de inicio y fecha final.

9.Entidad federativa.

10.Actividad económica.

11.Por filtro.

- Todas o principal.
- Masculino o femenino.
- Todas.
- Accidentes de trabajo.
- Accidentes del trayecto.
- Enfermedad del trabajo.

- Anual o mensual.

- Ocupación.
- Tipo de incapacidad.
- Acto inseguro.
- Causa del accidente.
- Condiciones inseguras.
- Naturaleza de la lesión.

En “usuarios” se asignarán administradores:

ADMINISTRACIÓN DE USUARIOS EXTERNOS

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://saat.stps.gob.mx/app/#/userManagementExternal>. The page title is 'SISTEMA DE AVISOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO'. The main content area is titled 'Administración de Usuarios Externos' and contains a search form with the following fields:

- RFC Empresa
- Razón Social
- RFC del Usuario
- CURP del Usuario

Below the form is a green 'Buscar' button and a blue '+ Nuevo Usuario' button. A table below the buttons shows the search results, with columns for RFC del Usuario, CURP del Usuario, Razón Social, Nombre, Apellido, Añ, and Correo. The table currently displays 'No existen resultados'.

RFC del Usuario	CURP del Usuario	Razón Social	Nombre	Apellido	Añ	Correo
No existen resultados						

- 1.Registro federal de contribuyentes del usuario.
- 2.Clave Única de Registro de Población del usuario
- 3.Razón o denominación Sociales
4. Nombre
5. Apellidos
- 6.Ocupación
- 7.Teléfono.

Se ofrece la opción de agregar un nuevo usuario:

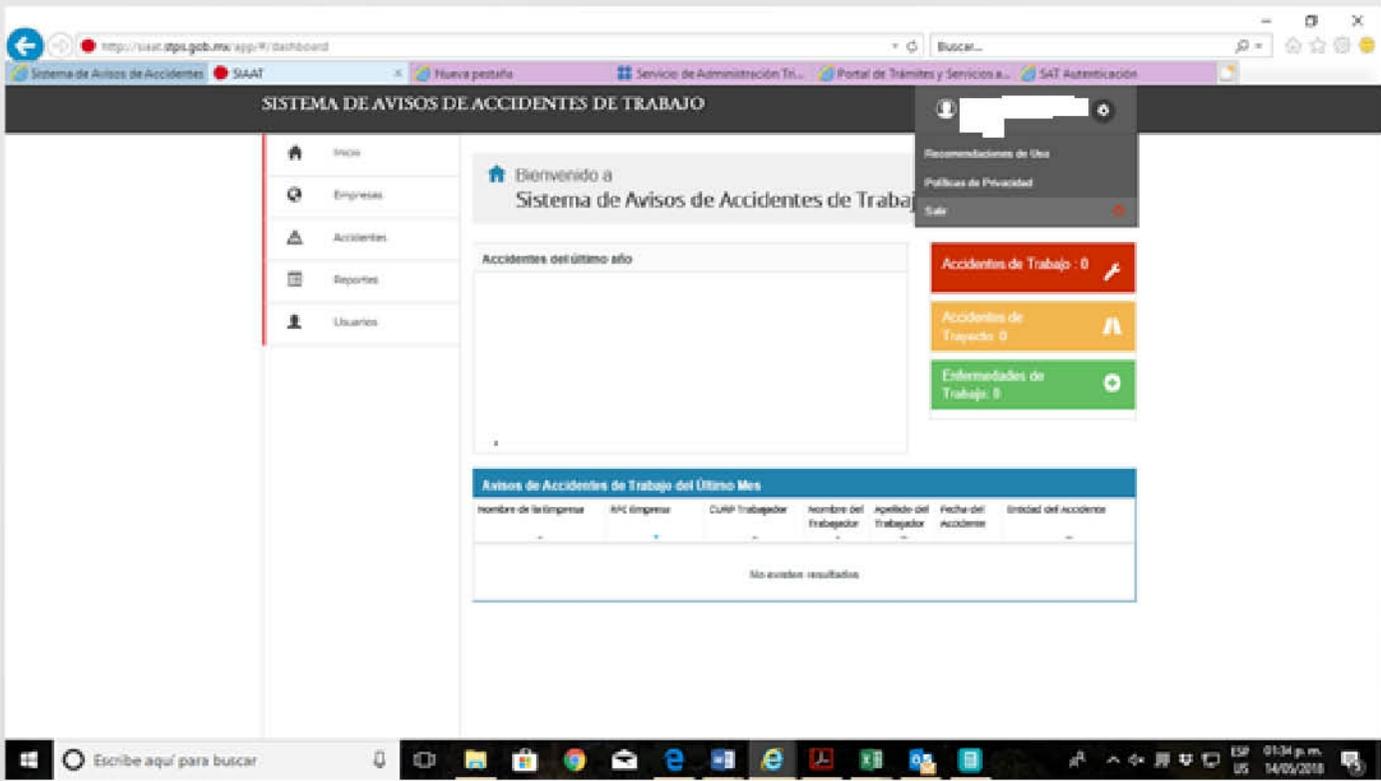
The screenshot shows a web browser window with the URL <http://suaat.stps.gob.mx/app/#/usuarios/management/external>. The page title is 'SISTEMA DE AVISOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO'. The main content area is titled 'Administración de Usuarios Externos' and contains a form for adding a new user. The form fields are:

- RFC Empresa:** [Empty text box]
- RFC:** [Empty text box]
- CUPI:** [Empty text box]
- CUPI:** [Empty text box]
- Nombre:** [Empty text box]
- Apellidos:** [Empty text box]
- Sexo:** [Dropdown menu with 'Representante' selected]
- Teléfono:** [Empty text box]
- Correo:** [Empty text box]
- Confirmar Correo:** [Empty text box]

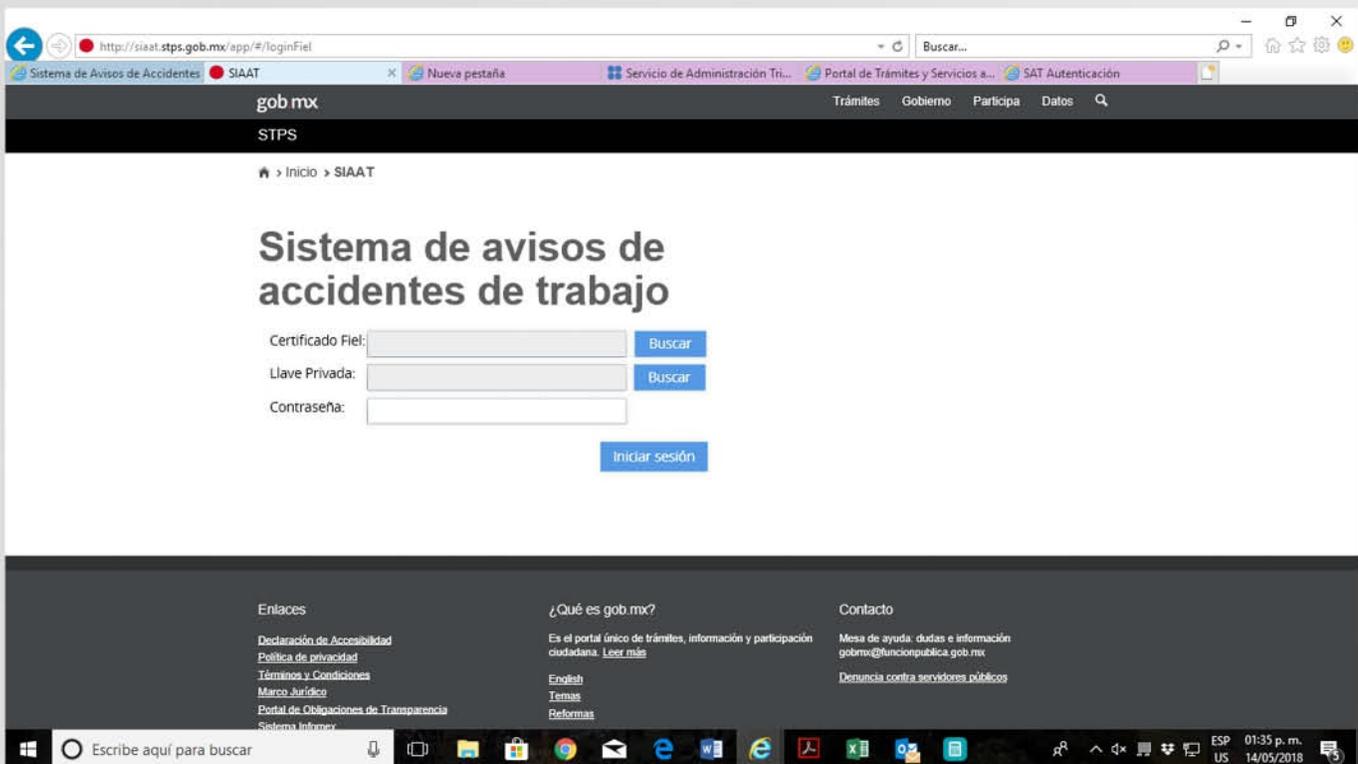
Below the form are two buttons: '+Agregar' (green) and 'Cancelar'. At the bottom of the form is a table with the following columns: 'RFC del USUARIO', 'CUPI del USUARIO', 'Razón Social', 'Nombre', 'Apellidos', 'Sexo', and 'Correo'. The table is currently empty, and the text 'No existen resultados' is displayed below it. The Windows taskbar at the bottom shows the search bar and various application icons. The system tray on the right indicates the date and time: 'ES 14/05/2018 9:28 p. m.'.

- 1.Registro Federal de Contribuyentes del usuario.
- 2.Clave Única de Registro de Población del usuario.
- 3.Razón social o denominación social.
- 4.Nombre.
- 5.Apellidos.
- 6.Ocupación.
- 7.Teléfono.
- 8.Correo electrónico.
- 9.Confirmar correo electrónico.

Para salir del sistema se irá a inicio en la opción de usuario que se encuentra en la parte superior izquierda:



Aparecerá la siguiente página, igual cuando se haya ingresado al sistema de avisos de accidentes de trabajo, con la firma electrónica avanzada y su contraseña.



CONCLUSIÓN

La nueva normalidad en la que estamos viviendo, convivir con el Covid-19, ofrece la oportunidad de llevar a cabo lo que en muchas empresas no se hace y reforzar en otras el cumplimiento correcto de las diversas obligaciones y evitar llevar a cabo fiscalización directa; según indiqué, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dio a conocer el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo abreviado, que permite a los patrones cumplir con las obligaciones que tienen en su entorno económico y laboral, y más aún, cumplir con sus trabajadores aplicando los normas de seguridad e higiene dentro del entorno laboral.

Hoy, la fiscalización se da en todos los ámbitos; Seguro Social, Infonavit, el SAT y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en este último, no solo respecto a la información de los riesgos o enfermedades de trabajo, sino además en el cumplimiento adecuado de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, y le sumamos el cuidado de los empleados en su entorno psicosocial (NOM-035).

Considero que el uso de los sistemas informáticos y de las tecnologías de información como Internet, permite evitar los trámites presenciales que muchas veces resultan engorrosos y no ayudan a cumplir de manera adecuada las diversas obligaciones; sin embargo, el trámite presencial aún se da en el gobierno a nivel federal, estatal y municipal.

Hay que recordar que cumplir evita enfrentar inconvenientes, como las visitas de fiscalización y en su caso multas; con estos tutoriales MUNDOCP nos permite informar a nuestros lectores, entre otras cosas, para que sean los mejor capacitados.

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

