

ADAPTACIONES EMPRESARIALES ANTE LAS REFORMAS LABORALES

DRA. KARLA ARLAÉ ROJAS QUEZADA

CORPORATIVO **MSN** CONSULTORES



Av. López Mateos #328 - Piso 2 - Col. Ladrón de Guevara

C.P. 44600 Guadalajara, Jal.

Sucursales en: Morelia Michoacán y Juriquilla, Querétaro

Tels.: 33 16 52 4703 / 33 16 52 47 54

www.msnconsultores.com



MSN Consultores



MSN Consultores SC



@MSNConsultores



msnconsultores.com



MSN Consultores



[msn_consultores](https://www.instagram.com/msn_consultores)



“No hay nada permanente, excepto el cambio”

Heráclito

INICIATIVAS PRESENTADAS

EN LA LXV LEGISLATURA DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS

TURNADAS A COMISIÓN TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

PROPUESTAS	ESTATUS
Presentadas	249
Aprobadas	11
Desechadas	4
Retiradas	30
Pendientes	204

TURNADAS A COMISIÓN SEGURIDAD SOCIAL

PROPUESTAS	ESTATUS
Presentadas	59
Aprobadas	0
Desechadas	0
Retiradas	0
Pendientes	59

EN LA LXV LEGISLATURA DE LA CÁMARA DE SENADORES

TURNADAS A COMISIÓN TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

PROPUESTAS	ESTATUS
Presentadas	115
Aprobadas	12
Desechadas	0
Retiradas	0
Pendientes	103

TURNADAS A COMISIÓN SEGURIDAD SOCIAL

PROPUESTAS	ESTATUS
Presentadas	50
Aprobadas	5
Desechadas	0
Retiradas	0
Pendientes	45

MODIFICACIÓN AL AGUINALDO



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es un derecho que no ha sufrido ningún cambio progresivo desde 1975

IMPACTO

- Aumento indirecto del 4.11% del salario
- Aumento de factor de integración, por lo tanto, aumento en aportaciones de seguridad social.

MODIFICACIÓN A LA PRIMA VACACIONAL

PROPUESTA

Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de cincuenta por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Artículo 80 Bis.- Los patrones deberán efectuar el pago de la prima vacacional en la fecha de inicio del periodo de vacaciones que le corresponda.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El objetivo de la prima vacacional es que **los trabajadores cuenten con un ingreso extra** para disfrutar de su periodo vacacional; sin embargo, **la mitad de los mexicanos no sale de vacaciones porque carece de recursos económicos.**











IMPACTO

- Aumento indirecto del 0.8219% del salario
- Aumento de factor de integración, por lo tanto, aumento en aportaciones de seguridad social.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)
- C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)
- C047 - Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)
- R116 - Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)

LOS PAÍSES DE LA OCDE CON MÁS HORAS DE TRABAJO

	Horas semanales normales reglamentarias (excluidas las horas extraordinarias)	Horas semanales normales negociadas
Colombia 	48	N.A.
México 	48	N.A.
Chile 	45	N.A.
Turquía 	45	N.A.
Israel 	42	42
Austria 	40	38,8
Canadá 	40	N.A.
República Checa 	40	38
Estonia 	40	N.A.
Finlandia 	40	38

Fuente: OCDE / Gráfico: LR-ER

PROPUESTA REDUCCIÓN DE JORNADA EN MÉXICO

5X2

5 días de trabajo por 2 días de descanso

Reducción a 40 horas de jornada

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

- Conciliar trabajo-familia
- Evitar burnout laboral
- Aumentar la productividad

IMPACTO

- Disminución de 52 días laborables al año
- Se requiere reformar el artículo 62 RACERF para hacer compatible y no manejarlo como semanas reducidas con su respectivo “parche” SUA.

IMPACTO GENERAL DE LAS TRES PROPUESTAS PRINCIPALES



DATOS	ACTUAL	CON REFORMAS	OBSERVACIONES
Días del año	365	365	
(-) Días festivos	7	7	Sin considerar extraordinarios
(-) Vacaciones	12	12	Solo para el primer año de antigüedad
(-) Descanso obligatorio	52	104	Considerando reducción de jornada
Prima vacacional	3	6	Considerando 50% de prima
Aguinaldo	15	30	Considerando reforma
Factor de integración COP	1.0493	1.0983	Aumento en SBC (4.9%)
Días efectivamente laborados	294	242	Considerar cómo se va a compensar el tiempo de trabajo requerido ¿son costos adicionales o sustitución de hombre por maquinaria?
Días efectivamente pagados	383	401	
Días pagados adicionales	89 (30.27% adicional)	159 (65.70% adicional)	
Costos adicionales Seguridad social e Impuestos sobre nóminas	40% aproximadamente	40% aproximadamente	

BENEFICIOS BUSCADOS

- Aumento de productividad
- Facilitar la influencia de los trabajadores en sus horas de trabajo
- Aumento de motivación y satisfacción laboral
- Mejora de salud física y mental
- Equilibrio entre vida laboral y familiar
- Menor nivel de estrés



OIT, Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada

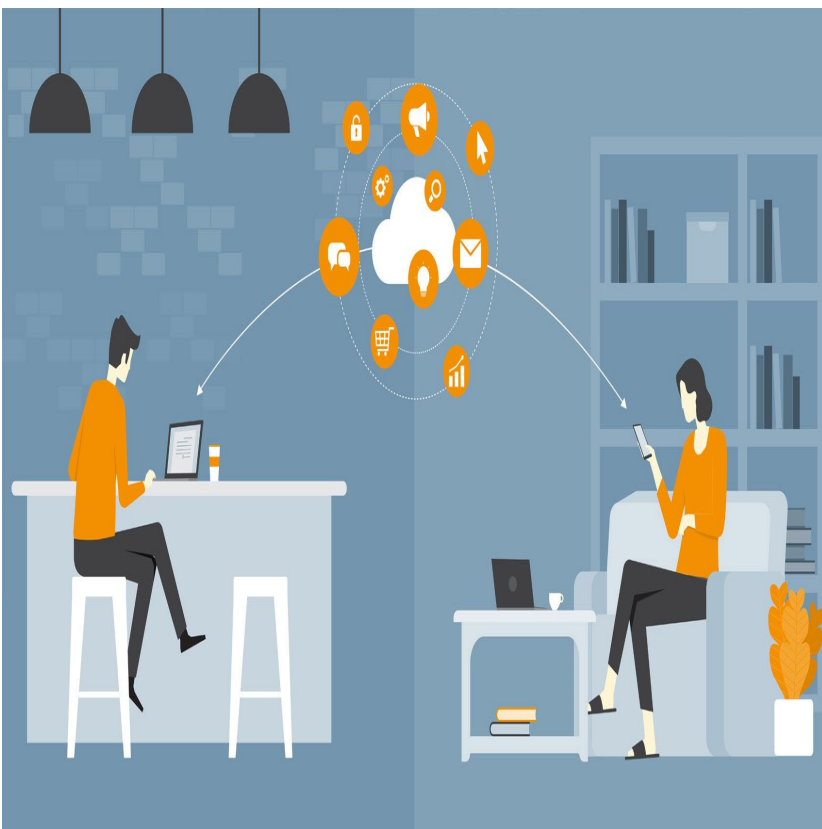
ALTERNATIVAS

- Turnos escalonados
- Semanas de trabajo comprimidas
- Tiempo flexible
- Trabajo compartido
- Cargas de trabajo variables
- Planeación de tiempo extraordinario



OIT, Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada

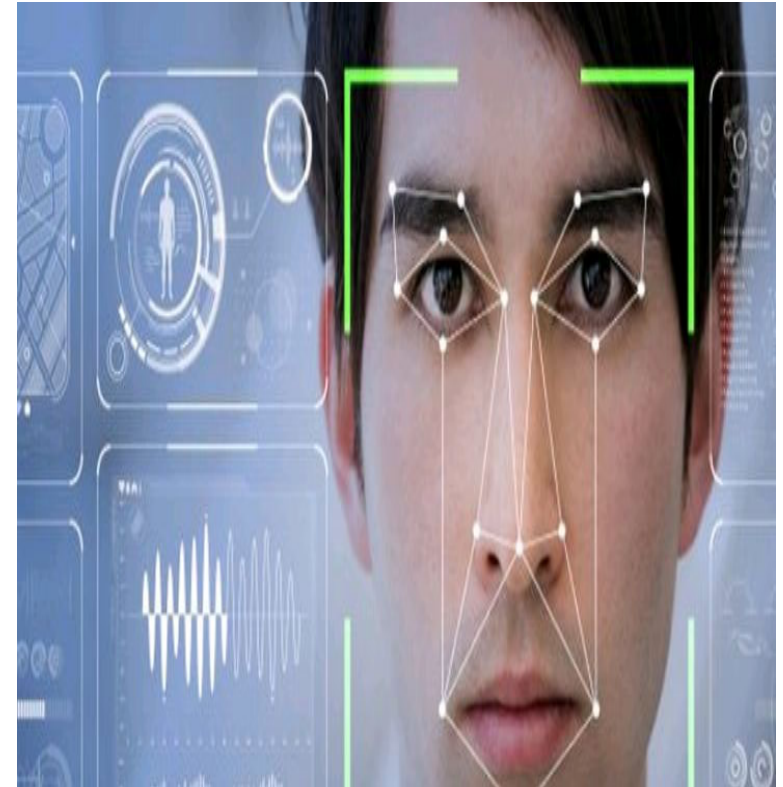
NUEVOS MODELOS DE TRABAJO



- **Teletrabajo**
 - Relación con subordinación absoluta que se realiza a distancia en un lugar fijo de trabajo
- **Flexiworking**
 - Relación con subordinación absoluta que se realiza con la flexibilidad de horarios y de lugar de trabajo
- **Smartworking**
 - Relación con subordinación relativa que se realiza con libertad total en horarios, lugar y actividades. Lo importante son los objetivos.
- **Plataformas digitales**
 - Contratación de servicios a través de un intermediario digital

IA EN LOS CENTROS DE TRABAJO

- Procesos que sustituyen actividades de los trabajadores
- Expedientes electrónicos
- Timbrados de nómina, factura y contabilidad
- Evaluaciones de personal
- Asistentes virtuales
- Seguridad en el trabajo



ADAPTACIONES PARA REUBICACIÓN DE TRABAJADORES

- Evaluación de habilidades y competencias
- Capacitación y desarrollo de habilidades
- Desarrollo de nuevos puestos
- Comunicación transparente y en tiempo
- Programas de retención de talento
- Reducción gradual de funciones
- Apoyo emocional y monitoreo



DESINDEXACIÓN AL SALARIO MÍNIMO

Art. 123 Apartado A fracción VI

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. **El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.**

Transitorios

Tercero.- A la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, **todas las menciones al salario mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización.**

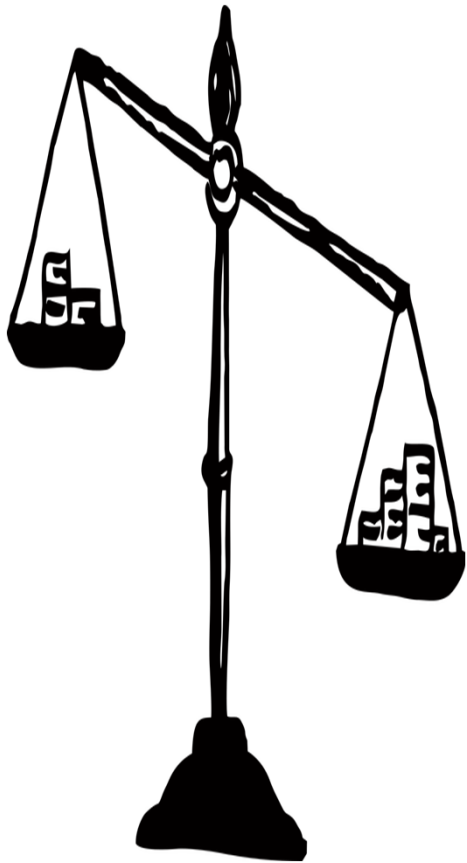
DOF 27 de enero de 2016



HISTORÍCO DE SALARIOS MÍNIMOS

AÑO	PERIODO	SMG ZF	SMG	ZONA "A"	ZONA "B"	ZONA "C"	UMA	AUMENTO UMA	AUMENTO SMG
2024	01 Ene al 31 Dic	374.89	248.93				108.57	4.66%	20.00 %
2023	01 Ene al 31 Dic	312.41	207.44				103.74	7.82%	20.00 %
2022	01 Ene al 31 Dic	260.34	172.87				96.22	7.36%	22.00 %
2021	01 Ene al 31 Dic	213.39	141.7				89.62	3.15%	15.00 %
2020	01 Ene al 31 Dic	185.56	123.22				86.88	2.83%	20.00 %
2019	01 Ene al 31 Dic	176.72	102.68				84.49	4.83%	16.21%
2018	01 Ene al 31 Dic			88.36			80.60	6.77%	
2017	01 Dic al 31 Dic			88.36					10.39 %
2017	01 Ene al 30 Nov			80.04			75.49	3.35%	9.58 %
2016	01 Ene al 31 Dic			73.04			73.04		
2015	01 Ene al 31 Dic			70.1	66.45				
2014	01 Ene al 31 Dic			67.29	63.77				
2013	01 Ene al 31 Dic			64.76	61.38				
2012	01 Ene al 31 Dic			62.33	60.57	59.08			
2011	01 Ene al 31 Dic			59.82	58.13	56.7			
2010	01 Ene al 31 Dic			57.46	55.84	54.47			

IMPLICACIONES DE LA DESINDEXACIÓN



- Se ha logrado aumentar el salario sin otras implicaciones en obligaciones.
- Nacen dos zonas (general y fronteriza) para dar cumplimiento a los objetivos planteados.
- Se reduce el nivel de pobreza, sin embargo, aún no se sale del marco de pobreza.
- Precarización de pensiones que se calcula su incremento en función de INPC y no SMG (defensa)
- Afectación en las becas de CONACYT y otras.

ANTECEDENTES AL SALARIO MÍNIMO



Comisión Nacional de los Derechos Humanos

RECOMENDACIÓN GENERAL NÚMERO 34/2018

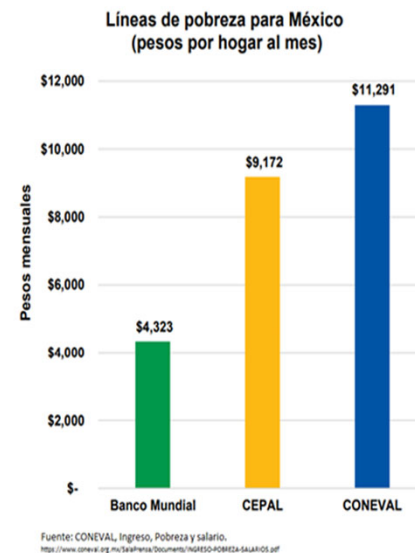
SOBRE EL EFECTO DEL MONTO DEL SALARIO MÍNIMO EN LA DIGNIDAD DE LAS TRABAJADORAS, LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS, Y SU RELACIÓN CON EL PLENO GOCE Y EJERCICIO DE SUS DERECHOS HUMANOS

17. Por lo tanto, el salario mínimo es la retribución que establece el punto de partida irreductible que, por lo menos, deberá pagar diariamente el patrón al trabajador por prestar sus servicios. Éste debería constituir una remuneración justa que permita al trabajador disfrutar de una vida digna para sí y su familia. En específico, estos ingresos del trabajador, como lo establece el citado artículo constitucional, deben ser suficientes para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, salud, educación, entre otras, para sí mismo y para su familia, por lo que este derecho es indivisible e interdependiente con el goce y la satisfacción de otros derechos humanos.

R135 - Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)

C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)

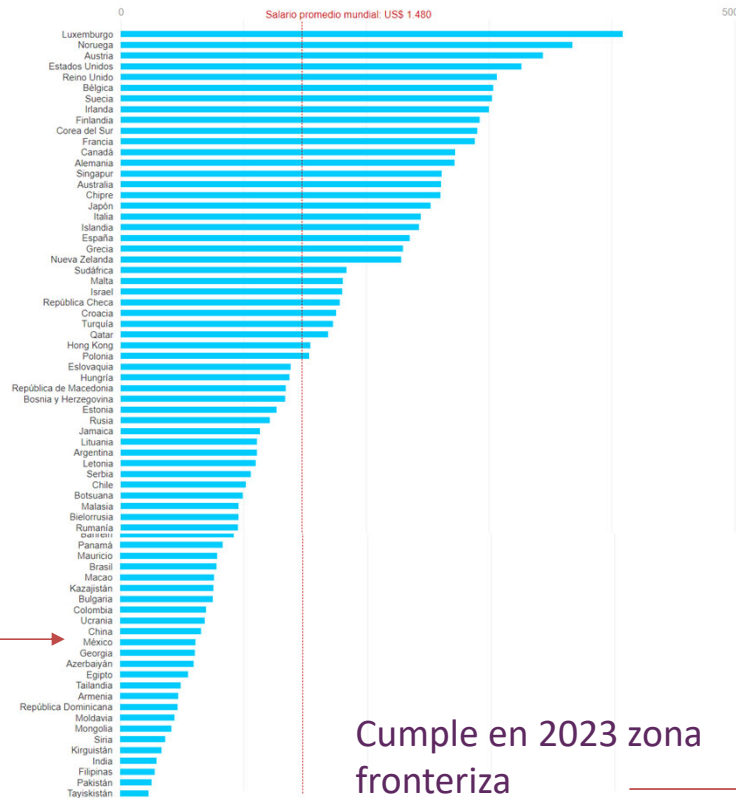
30. Al respecto, según estudios realizados por el CONEVAL, una familia de cuatro personas se encuentra actualmente en situación de pobreza por ingresos si su ingreso es inferior a \$11,290.80 (376.36 diario)¹⁵; asimismo, el Banco Mundial para considerar a un hogar pobre en México se toma en cuenta un ingreso de \$4,322.70 al mes (144.09 diario) y la cifra que da la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) es de \$9,172.30 (305.74 diario)¹⁶, tal y como se muestra en la siguiente gráfica:



PREOCUPACIÓN

Salario de referencia en México para 2018: \$88.36

ESTADÍSTICAS



Esto es una guía con datos aproximados para 72 países. Sin embargo, por falta de información concreta, la lista no incluye a varias naciones, entre ellas algunas de los más pobres del planeta.

63	Jordania	\$366.2
64	Panamá	\$366.1
65	Guatemala	\$365.3
66	Vanuatu	\$339.3
67	granada	\$337.0
68	Fiji	\$329.5
69	Honduras	\$326.1
70	Belize	\$321.8
71	Libia	\$321.8
72	Ecuador	\$318.0
73	Marruecos	\$314.7
74*	Mexico a partir del 2022	\$314.2

Según la proyección 2021

2012

BASES ACTUALES A CONSIDERAR

DATOS	2023	2024	AUMENTO
SALARIO MÍNIMO GENERAL*	\$207.44	\$248.93	20%
SALARIO MÍNIMO FONTERA*	\$312.41	\$374.89	20%
UMA	\$103.74	\$108.57	4.67%
UMI	\$96.32	\$100.81	4.67%

*Atender los salarios mínimos profesionales

Proyección 2025 15-20% aumento para llegar a \$450 en 2026 y empezar el decremento de porcentaje que equilibre

EFFECTOS DEL AUMENTO

- Aumentos de salario a quien queda debajo de los mínimos.
- Inequidad derivada de los aumentos de salario mínimos.
 - Por puesto o categoría
 - En jornadas y semanas reducidas
- Aumento al costo social (IMSS e INFONAVIT).
- Ajuste a partes exentas de prestaciones.
- Aumento del Impuesto sobre nóminas.
- Ajustes a prestaciones de previsión social:
 - Despensa (Otorgamiento máximo de 40% UMA)
 - Alimentación (Retención de 20% UMA mínimo)
 - Habitación (Retención de 20% UMA mínimo)

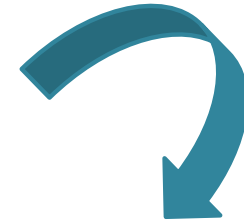


ADECUACIONES A SISTEMAS



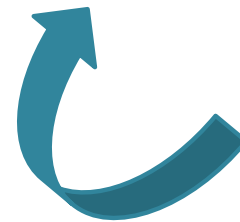
SISTEMA DE NÓMINAS

- Actualizar UMA
- Actualizar UMI
- Ajustes al salarios mínimos y mínimos profesionales
- Ajuste de control de vacaciones
- Revisión de factor de integración



SUA

- Actualizar UMA
- Actualizar UMI
- Actualizar salarios mínimos y mínimos profesionales
- Revisión de Topados
- Realizar modificación de salarios por factor de integración
- Actualizar cuotas CV



CONSIDERACIONES EN AUMENTAR SALARIO

CONCEPTOS	2023
SALARIO DIARIO	\$207.44
SUELDO ANUAL	\$75,715.60
CUOTAS IMSS PATRÓN*	\$22,125.25
IMPUESTO SOBRE NÓMINA	\$2,271.46
AGUINALDO	\$3,111.60
VACACIONES	\$2,489.28
PRIMA VACACIONAL	\$622.32
TOTAL DEL COSTO	\$106,335.51
AUMENTO REAL	

*Prima de Riesgo de Trabajo mínima 0.5%

CONSIDERACIONES EN AUMENTAR SALARIO

CONCEPTOS	2023	2024
SALARIO DIARIO	\$207.44	\$248.93
SUELDO ANUAL	\$75,715.60	\$90,859.45
CUOTAS IMSS PATRÓN*	\$22,125.25	\$25,128.68
IMPUESTO SOBRE NÓMINA	\$2,271.46	\$2,725.78
AGUINALDO	\$3,111.60	\$3,733.95
VACACIONES	\$2,489.28	\$2,987.16
PRIMA VACACIONAL	\$622.32	\$746.79
TOTAL DEL COSTO	\$106,335.51	\$126,181.81
AUMENTO REAL		

*Prima de Riesgo de Trabajo mínima 0.5%

CONSIDERACIONES EN AUMENTAR SALARIO

CONCEPTOS	2023	2024	AUMENTO
SALARIO DIARIO	\$207.44	\$248.93	\$41.49
SUELDO ANUAL	\$75,715.60	\$90,859.45	\$15,143.85
CUOTAS IMSS PATRÓN*	\$22,125.25	\$25,128.68	\$3,003.43
IMPUESTO SOBRE NÓMINA	\$2,271.46	\$2,725.78	\$454.32
AGUINALDO	\$3,111.60	\$3,733.95	\$622.35
VACACIONES	\$2,489.28	\$2,987.16	\$497.88
PRIMA VACACIONAL	\$622.32	\$746.79	\$124.47
COSTO TOTAL	\$106,335.51	\$126,181.81	\$19,846.30

*Prima de Riesgo de Trabajo mínima 0.5%

AUMENTO SALARIO MÍNIMO: 20%

AUMENTO REAL: 31.05%

AJUSTE EN EXENCIONES

CONCEPTOS	2023	2024	AUMENTO
Prima de antigüedad, indemnizaciones y conceptos por retiro	\$9,336.60	\$9,771.30	90 UMAS año de antigüedad
Gratificaciones	\$3,112.20	\$3,257.10	30 UMAS por año
Prima vacacional	\$1,556.10	\$1,628.55	15 UMAS por año
PTU	\$1,556.10	\$1,628.55	15 UMAS por año
Prima dominical	\$103.74	\$108.57	1 UMA por domingo
Fondo de ahorro (deducibilidad)	\$134.86	\$141.14	13% Salario con límite de 1.3 UMA elevada al año
Horas Extras / descanso laborado y festivo	\$518.70	\$542.85	50% de las permitidas hasta 5 UMAS por semana
Previsión social	\$726.18	\$759.99	Si no rebasa de 7 UMAS el ingreso más la previsión está exenta, en caso contrario solo exenta 1 UMA elevada al año

AUMENTO SALARIO MÍNIMO: 20%

AUMENTO UMA: 4.65%

CONSECUENCIA = AUMENTO DE PAGO DE IMPUESTOS INDIRECTO

CONSIDERACIONES PARA AUMENTAR SALARIO A INICIO DE AÑO

EXTERNOS

- Inflación
- Salarios de mercado
- Productividad

INTERNOS

- Perfil de puestos
- Actividades y responsabilidades
- Antigüedad



COMUNICACIÓN SOBRE CAMBIOS SALARIALES



¿En tu empresa comunican los cambios salariales?

¿Cómo lo hacen?

COMUNICACIÓN SOBRE CAMBIOS SALARIALES



- Obligación de informar.
- Explicación de documentación y afectación con capacitación.
- Generar comunicados internos.
- Negociación colectiva.
- Considerar igualdad y no discriminación.

* Se recomienda considerar a los trabajadores

ADECUACIONES AL INICIO DE AÑO

- Modificaciones al Contrato Colectivo e Individual:
 - Cláusula de salario en contrato individual de trabajo.
 - Tabuladores de sueldo en contrato colectivo de trabajo.



* Se recomienda revisar otros ajustes y actualización de datos.

ADECUACIONES AL INICIO DE AÑO

- Entrega anual de “Constancia de vacaciones” que contendrá:
 - Antigüedad
 - Vacaciones a que tiene derecho
 - Fecha en que debe disfrutarlas



Art. 81 LFT

ADECUACIONES AL INICIO DE AÑO

➤ Actualización y publicación del Cuadro General de Antigüedades que contendrá:

- Categoría
- Antigüedad



*Se sugiere atender lo que establece el artículo 154 LFT

Art. 158 LFT

ADECUACIONES AL INICIO DE AÑO

➤ Preparar Comisión Mixta de PTU

- Se debe entregar a la comisión la declaración anual dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la misma.
- Tiene 30 días para formular observaciones ante la SHCP.
- Tiene 60 días a partir de la presentación de la declaración para realizar el proyecto de reparto.
- Deberán atender las objeciones de los trabajadores.



Art. 117-131 LFT

ADECUACIONES AL INICIO DE AÑO

- Reportes de comisión mixta de Capacitación y Adiestramiento.



- Se debe capacitar al 100% del personal.
- Se actualizarán los programas de capacitación máximo cada 2 años.
- Presentar en SIRCE listas de competencias o habilidades laborales.

Art. 153 A – 153 X LFT

ADECUACIONES AL INICIO DE AÑO

- Reportes de Comisión de Seguridad e Higiene.
 - Programas de los recorridos trimestrales (NOM – 019- STPS – 2011) se tienen los primeros 30 días naturales del año para entregar al patrón.
 - Análisis de riesgos de trabajo para valoración de adecuaciones.
 - Capacitación de la comisión para realizar sus funciones.
 - Revisar la vigencia de los nombramientos que son cada dos años.



Art. 509 LFT

ADECUACIONES AL INICIO DE AÑO



Patrones con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el IMSS.

* Se recomienda considerar una revisión cada año

Art. 16 LSS

ADECUACIONES AL INICIO DE AÑO

Prepararse para la Determinación de Prima de Riesgos de Trabajo

- Revisar los casos cerrados en 2023.
- Subsanan irregularidades a tiempo.
- Verificar estatus de los R.T. en SUA.

*Se recomienda revisar la clasificación



Art. 74 LSS

ADECUACIONES AL INICIO DE AÑO

El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.

Primer registro 2021

Primera renovación 2024



Art. 15 LFT

ADECUACIONES AL INICIO DE AÑO



Prepararse para las modificaciones de salario

- Por aumento de salario mínimo o pactado
- Por aumento de factor de integración
- Por variables del último bimestre 2023
- Realizar el programa de presentación de variables según corte de semanales

*Se recomienda revisar las prestaciones



Art. 30 y 34 LSS



“Cuando soplan vientos de cambios, algunos construyen muros. Otros, molinos”.

Proverbio Chino

CORPORATIVO **MSN** CONSULTORES



DRA. KARLA ARLAÉ ROJAS QUEZADA
Socia Directora

Av. López Mateos Nte 328 · Piso 2 · Col. Ladrón de
Guevara C.P. 44130 · Guadalajara, Jal.
Suc. Morelia y Culiacán
Tels. 33 1652 4703 y 33 1652 4754
Cel: 33 3368 1253
www.msnconsultores.com
karla.rojas@msnconsultores.com



-  MSN Consultores
-  @MSNConsultores
-  MSN Consultores
-  msn_consultores
-  www.msnconsultores.com
-  MSN Consultores SC
-  Corporativo_msn
-  Compartiendo con MSN