



EY

Capacitación Acesco

Noviembre 2022



EY

Construyendo un mejor
mundo de negocios



En EY Labor & Employment consideramos que servicios legales deben ofrecerse al Cliente desde un enfoque multidisciplinario.

Contenido

Agenda Laboral 2022-2023

1. Reformas al Reglamento de Inspecciones y su impacto en la reforma de subcontratación.
2. Reparto eficiente de PTU para el ejercicio fiscal 2022.
3. Estrategia Sindical.

4. Update proyectos de reforma en materia laboral

Reforma sobre aumento de vacaciones dignas.
Adultos Mayores.
Regulación laboral sobre plataformas digitales.
Disminución de la jornada laboral.
Reforma de inclusión a las personas con discapacidad.
Proyecciones sobre el aumento al salario mínimo

1

Reformas al
Reglamento de
Inspecciones y
su impacto en la
reforma de
subcontratación



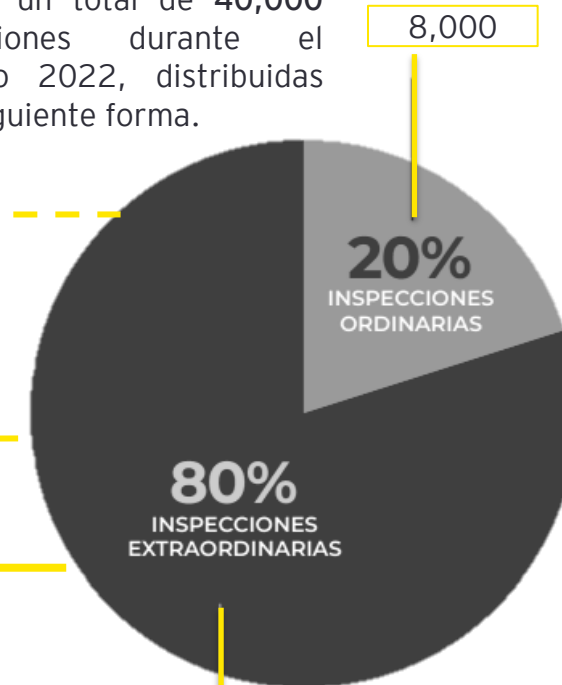
Inspecciones de la STPS para validar el cumplimiento a la reforma de subcontratación

La STPS publicó un programa de inspección 2022, se planteó como estrategia la vigilancia al cumplimiento de las nuevas disposiciones normativas en materia de subcontratación a través de inspecciones **planificadas y focalizadas** en coordinación con las diferentes áreas de la STPS.

Se realizará de manera permanente el análisis y cruce de la información contenida en el REPSE, **por lo que las acciones de verificación serán enfocadas a los sectores previamente identificados.**

La STPS tiene programado realizar un total de **40,000** inspecciones durante el ejercicio 2022, distribuidas de la siguiente forma.

Se propuso mantener un constante intercambio de información con las autoridades fiscales y de seguridad social a efecto de identificar empresas que incumplan las nuevas disposiciones en materia de subcontratación y se desarrollarán acciones de vigilancia y fiscalización de manera conjunta con el objetivo de inhibir y en su caso sancionar a todas aquellas empresas que se encuentren actuando fuera del marco normativo.



Inspecciones

Condiciones generales de trabajo

Seguridad y salud en el trabajo

Capacitación y adiestramiento


Otras materias

Sólo se realizan cuando la autoridad ha recibido alguna **queja o denuncia de un trabajador**, si la dependencia se entera de un incumplimiento o accidentes de trabajo o bien, en caso de haber detectado en alguna documentación posibles irregularidades imputables al patrón, entre otras situaciones.

Inspecciones de la STPS para validar el cumplimiento a la reforma de subcontratación

El 23 de agosto de 2022 se publicaron reformas y adiciones al **Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones**

1. Se incluye como objeto de revisión y la vigilancia el **cumplimiento a las disposiciones en materia de subcontratación.**
2. Nuevas obligaciones para los Inspectores de trabajo que los facultan para verificar la información respecto a la subcontratación y en caso de que no se permita la Inspección a la Autoridad del Trabajo se tendrán por incumplida la normatividad laboral por la negativa al desahogo de la Inspección, así como la aplicación de multas de **250 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, es decir de \$24,055.00 a \$481,100.00.**
3. Podrán ser objeto de revisión el cumplimiento a las **Normas Oficiales Mexicanas**, y en caso de inobservancia a los alcances de las órdenes de Inspección o en la aplicación en exceso o incorrecta, los Inspectores podrán ser acreedores a responsabilidades administrativas.
4. **Disminución de los plazos procesales**, lo cual implica que los patrones deben contar con la información suficiente para validar el cumplimiento de sus obligaciones.



•**Seguridad y Salud:** Además del plazo inicial de 5 días siguientes a la inspección (artículo 35), se podrá otorgar un plazo que ira desde **la aplicación inmediata y observancia permanente** hasta **no mayor a 30 días hábiles**, para corregir las deficiencias e incumplimientos que se identifiquen.

El plazo otorgado podrá prorrogarse de manera excepcional.

Dicha prórroga **NO podrá extenderse a más de 30 días hábiles.**

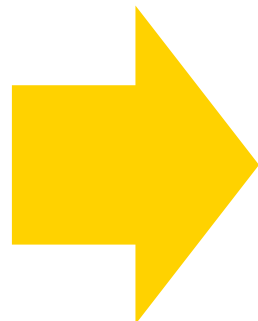
•**Condiciones Generales de Trabajo, Capacitación y Adiestramiento, y otras materias reguladas por la legislación laboral que por su importancia así lo requieran:** Contarán con un **plazo de 5 días** siguientes a la inspección, sin que medie prórroga alguna.

Mejores prácticas para el cumplimiento de servicios especializados

- ▶ Es indispensable realizar una correcta identificación del servicio especializado.

Celebrar un Contrato de Servicios Especializados

- ✓ Número de Registro del Proveedor de Servicios Especializados
- ✓ Número de Folio de la actividad u obra especializada vigente
- ✓ Objeto del contrato (se recomienda *Descripción de Servicios*)
- ✓ Número aproximado de trabajadores
- ✓ Periodo de vigencia del contrato
- ✓ Anexo con la información de los trabajadores.



Artículo 14 de la LFT

En caso de que no exista puesta a disposición de personal y no se desarrolle el servicio dentro de las instalaciones del Cliente, es probable que la naturaleza del servicio sea comercial, civil o mercantil y deberá documentarse de esa forma.

Empresa contratante



Empresa prestadora del servicio especializado

- El contratante deberá de verificar, lo siguiente:
- Verificar que el contratista tenga el registro ante la STPS.
- Verificar pago de las contribuciones causadas a cargo de los trabajadores con los que se preste el servicio y obtener comprobante pago de IVA que le fue trasladado.
- Revisar el cumplimiento del contratista de sus obligaciones en materia de seguridad social, respecto de los trabajadores objeto del contrato.

- La empresa subcontratada estará obligada a entregar al contratante:
- Registro vigente en el padrón de subcontratación.
- Comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios.
- Comprobante del pago por la declaración de entero de las retenciones de impuestos.
- Evidencia del pago al IMSS y aportaciones al INFONAVIT

Verificación de cumplimiento continuo

Sanciones previstas en la reforma de subcontratación laboral 2021

Laboral

Fiscal

Seguridad Social



A quien realice subcontratación de personal (intermediario) así como a las personas físicas o morales que **presten servicios de subcontratación sin contar con el registro** ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se le impondrá multa de **2,000 a 50,000** veces la Unidad de Medida y Actualización, dicha sanción también **será aplicable a aquellas personas físicas o morales que se beneficien de la subcontratación** (Reforma al artículo 1004-C de la LFT).

Valor de la UMA: \$96.22

\$192,440.00 - \$4'811,000.00

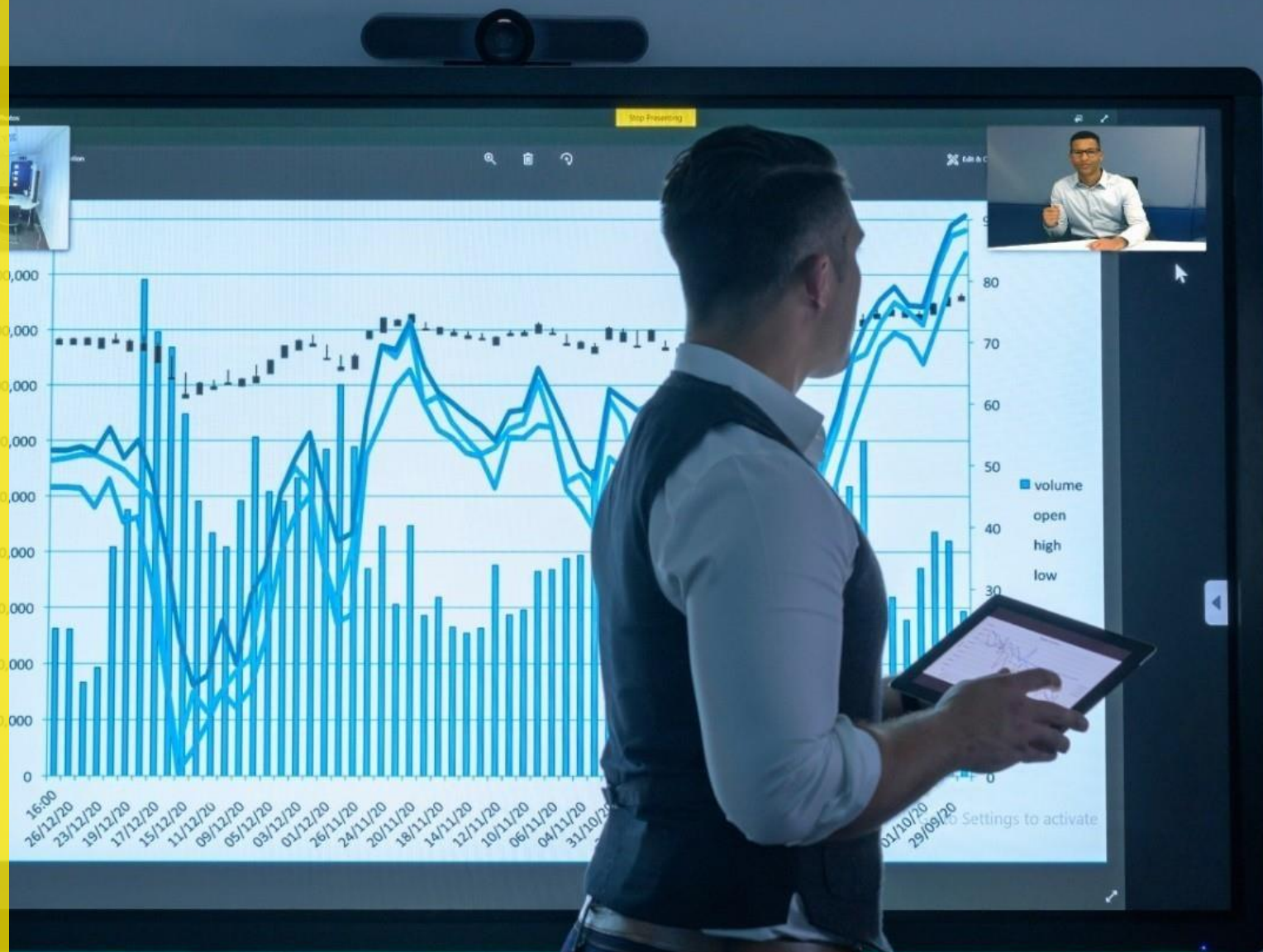
No se darán efectos fiscales de deducción o acreditamiento a los pagos o contraprestaciones realizados por concepto de subcontratación de personal. (Adición del artículo 15-D CFF).

Se establece como **responsables solidarios** a las personas físicas o morales que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones. (Reforma al artículo 15-A de la LSS).

Se establece una multa equivalente al importe de **500 a 2000 veces al valor de la Unidad de Medida y Actualización** a quien no proporcione la información relacionada con los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate. (Adición de la fracción V al artículo 304 B).

2

Reparto eficiente de PTU para el ejercicio fiscal 2022



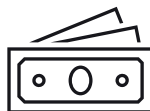
Estrategias eficientes para el reparto de Utilidades para el ejercicio fiscal 2022.

Con la reforma de subcontratación se incluyó un nuevo criterio para el cálculo del PTU



Fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo

El monto que se le entregará a cada trabajador no podrá exceder los tres meses de sueldo o bien, tendrá que ser **equivalente al promedio del reparto de utilidades recibido en los últimos tres años, lo que más convenga al empleado**



Las Empresas deberán llevar a cabo una correcta identificación de los trabajadores de confianza

El pago por este concepto se hará sobre el 10% de utilidades que deben repartir las empresas y se individualizará considerando los dos factores tradicionales:

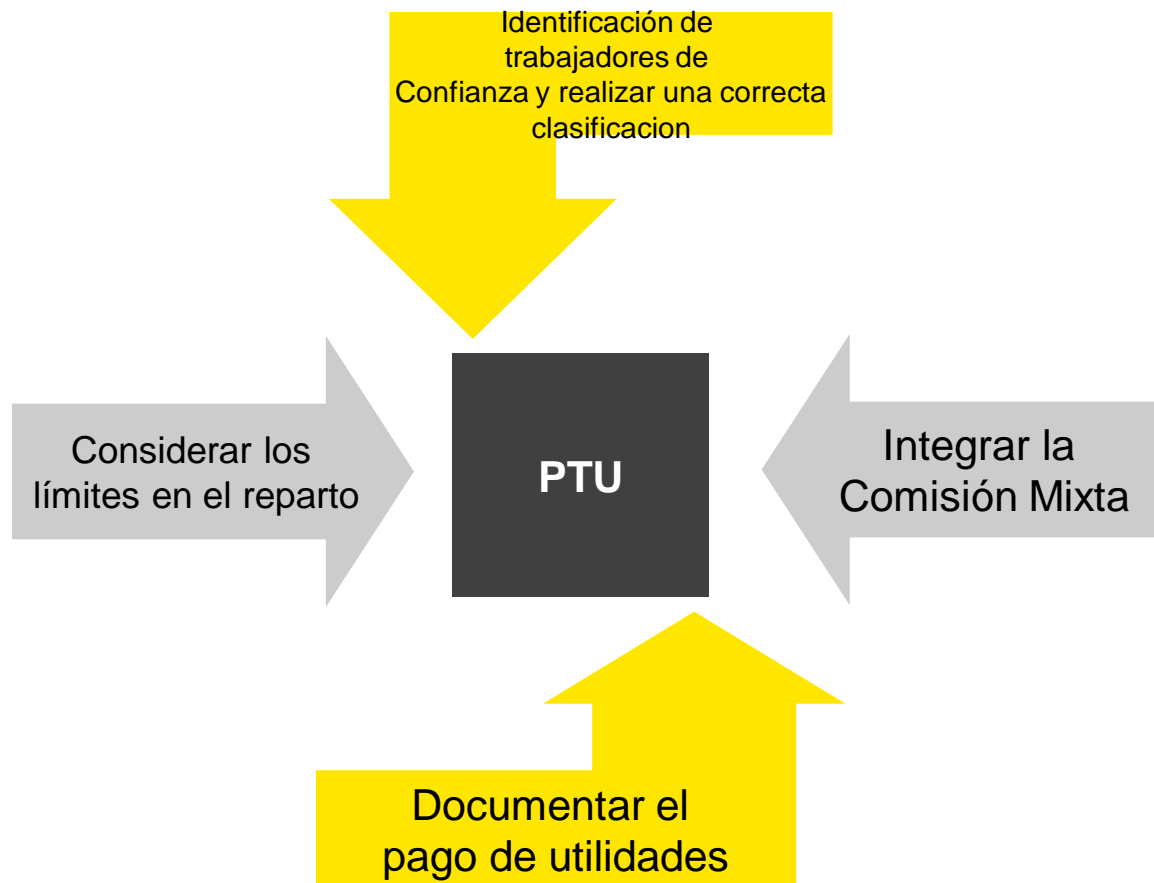
- (i) días trabajados y.
- (ii) salario devengado



Después de contemplar estos dos factores, si el monto de PTU es superior a tres meses de sueldo, este se topará a tres meses y esta nueva fórmula debe aplicarse para el ejercicio 2021



Mejores Prácticas para el Reparto de Utilidades.



Sanciones

250 a 5000 \$24,055.00 a \$481,100.00 UMAS, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.



Las sanciones podrían ser por trabajador de acuerdo al artículo 992 penúltimo párrafo:

“Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente”.

3

Estrategia Sindical



Estrategia Sindical

- ❑ ¿Tu Empresa tiene Contrato Colectivo vigente?
- ❑ ¿Tu Empresa cuenta con Sindicato activo?
- ❑ ¿Iniciaste el proceso de legitimación del Contrato Colectivo?
- ❑ ¿Conoces las nuevas reglas en el procedimiento de democracia sindical?

Principales Riesgos

Sanciones derivadas del TMEC como la suspensión del **tratamiento arancelario preferencial**, así como la imposición de sanciones sobre mercancías o servicios

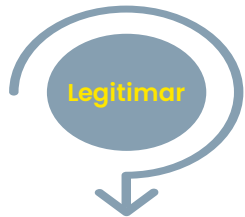
Existe un protocolo de operativos emitido por la STPS que puede generar sanciones a las empresas

Activación de los CCT de una manera no planeada conlleva riesgos en productividad por paro de labores

Con la reforma laboral se establecen **Derechos de libre afiliación y de participación** al interior de los sindicatos, federaciones y confederaciones, entre los que se encuentra la garantía de salvaguarda del **libre ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto**

Por lo anterior, existen los siguientes supuestos:

Patrones con Contrato Colectivo de Trabajo celebrado previo al Decreto



Se deberá depositar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y se verifica de los empleados:

- Conocimiento de contenido
- Ejemplar impreso
- Respaldo de mayoría (voto personal, libre y secreto)

Se dará por terminado conservándose en beneficio del trabajador prestaciones y condiciones incluidas en el contrato colectivo que sean superiores a las establecidas en la LFT, siendo ahora obligatorias para patrón.

Patrones sin Contrato Colectivo de Trabajo



La fecha límite para revisar un contrato colectivo de trabajo celebrado es el **2 de mayo de 2023.**

4

Proyectos de reforma en materia laboral



Reformas laborales pendientes de aprobación.

► Reforma sobre aumento de vacaciones

El 3 de noviembre fue aprobado por el pleno del Senado de la República por unanimidad los cambios a la Ley Federal del Trabajo bajo los cuales se buscan elevar de **6 a 12 días** el mínimo de vacaciones al que tienen derecho las personas que trabajan en el sector privado formal.

Se remitió a la Cámara de Diputados.

► Adultos Mayores.

EL 24 de noviembre se aprobó por unanimidad en la Comisión de Estudios Legislativos por lo que se llevará al Pleno del Senado. La reforma propone que en materia de contratación de adultos mayores se agregue como una obligación para los patrones Implementar las acciones y programas para promover empleos y trabajos remunerados a las personas adultas mayores y la prohibición de negarse a contratar personas adultas mayores en su fuerza laboral, la cual no podrá ser menor al **10%**, dicha disposición aplica para empresas que cuenten con una planta laboral de **10 empleados en adelante**.

► Reforma sobre lactancia

En la sesión del día 27 de septiembre del 2022 la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado aprobó el dictamen para otorgar condiciones dignas, adecuadas, privadas, higiénicas, accesibles y seguras para lactar durante las labores, hasta por **2 años** previo acuerdo con el patrón.

► Iniciativa en materia de salud mental

En la sesión del día 27 de septiembre del 2022 la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado aprobó el dictamen en materia de promoción y garantizar el Derecho Humano a la salud mental en el trabajo, bajo el cual, se agrega como obligación del patrón realizar un programa integral para la **promoción y protección del Derecho Humano a la salud mental en el trabajo**.

Reformas laborales pendientes de aprobación.

► Colaboradores plataformas digitales

El 23 de marzo de 2022 La iniciativa propone adicionar un Capítulo XVIII denominado "Trabajo en Plataformas Digitales" la Ley Federal del Trabajo para **regular las condiciones generales de trabajo**.
Actualmente se encuentra turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social

► Disminución de la jornada laboral.

Existen diversas iniciativas sobre la reducción de la jornada, una de ellas implica que la duración máxima de la jornada será de **8 a 7 horas diarias** y otra iniciativa propone una jornada 6 horas y actualmente se turnó a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos de la Cámara de Senadores

Reforma aumento de vacaciones dignas

El 3 de noviembre fue aprobado por el pleno del Senado de la República por unanimidad los cambios a la Ley Federal del Trabajo bajo los cuales se buscan elevar de **6 a 12 días** el mínimo de vacaciones al que tienen derecho las personas que trabajan en el sector privado formal.

La exposición de motivos de la iniciativa se basa las siguientes estadísticas:

- La Organización Mundial de la Salud estima que México tiene un **75%** de prevalencia de **estrés en su fuerza laboral**, situación que lo coloca en el primer lugar por encima de las primeras economías del mundo como China 73% o Estados Unidos 59%.
- México es el país en el que se trabajan más horas en el mundo (**2,124 horas** al año) según la OCDE.
- México es **el país con menos días de descanso vacacional en el mundo**, por debajo de naciones como Cuba, Panamá o Nicaragua, que ofrecen 30 días desde el primer año de labores.

Propuesta de reforma:

Artículo 76. — Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a **doce días laborables**, y que aumentará en dos días laborables, **hasta llegar a veinte**, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 78. — Las personas trabajadoras, deberán disfrutar en forma **continua doce días de vacaciones**, por lo menos.

Entrada en vigor 1º de enero de 2023, o al día siguiente de su publicación.



De acuerdo con la iniciativa, las modificaciones propuestas son apenas un primer paso dentro de una amplia agenda de derechos laborales pendiente de atender en nuestro país, con el objetivo **no solo de que las condiciones mínimas de vacaciones y otros derechos sean, al menos, equiparables a lo dispuesto en los instrumentos internacionales, sino también de disponer condiciones laborales que respondan a las nuevas modalidades del empleo.**

Efecto Financiero y Prima vacacional

Productividad

01

- ▶ Puede llegar a tener un impacto en la productividad de la empresa y en algunos casos se deberá contratar por tiempo determinado a trabajadores para que cubran el periodo vacacional

Prima vacacional

02

- ▶ El pago de la prima vacacional aumentará en proporción al aumento en las vacaciones.



- ▶ Este incremento tendría un efecto en la materia seguro social, dado que, al gozar con más días de vacaciones, esto porque afecta los conceptos de prima vacacional aumentándolos, elevando el salario base de cotización (SBC).

- ▶ Aumento en indemnizaciones y liquidaciones en caso de que el empleado no disfrute su periodo vacacional.

Seguridad Social

03

Indemnizaciones

04

Aumento al salario mínimo

El 11 de noviembre de 2022, el sector obrero mediante los Representantes de los Trabajadores ante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, solicitó un incremento del 25% para 2023



- ▶ El sector patronal propone del 15 por ciento, casi el doble de la inflación pasaría de 172.87 pesos mexicanos diarios (8.64 dólares) a 198.80 pesos (9.94 dólares), un incremento de 25.93 pesos (casi 1.3 dólares).



Q&A

Contactos:

Jacqueline Álvarez - Partner ▶ Labor & Employment

jacqueline.alvarez@mx.ey.com

Nancy Robles - Manager ▶ Labor & Employment

nancy.b.robles@mx.ey.com

Alejandro Gómez Luna - Partner ▶ Business Tax Advisory (BTA)

alejandrogomezluna@mx.ey.com

Andrés Ladrón De Guevara - Senior Manager ▶ Business Tax Advisory (BTA)

andres.fragoso@mx.ey.com



EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor a largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad en general, así como también para construir confianza en los mercados de capitales. Por medio de datos y tecnología, los equipos diversos e incluyentes de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar. El enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, legal, estrategia, impuestos y transacciones, busca que los equipos de EY puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que actualmente enfrenta nuestro mundo. Para obtener más información acerca de nuestra organización, visite el sitio www.ey.com/mx

© 2022 EYS
Integrante Ernst & Young Global
Derechos reservados

Ernst & Young se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como Ernst & Young Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. Ernst & Young Global Limited no provee servicios a clientes.

