



Conceptos Laborales y Fiscales

Estratégicos

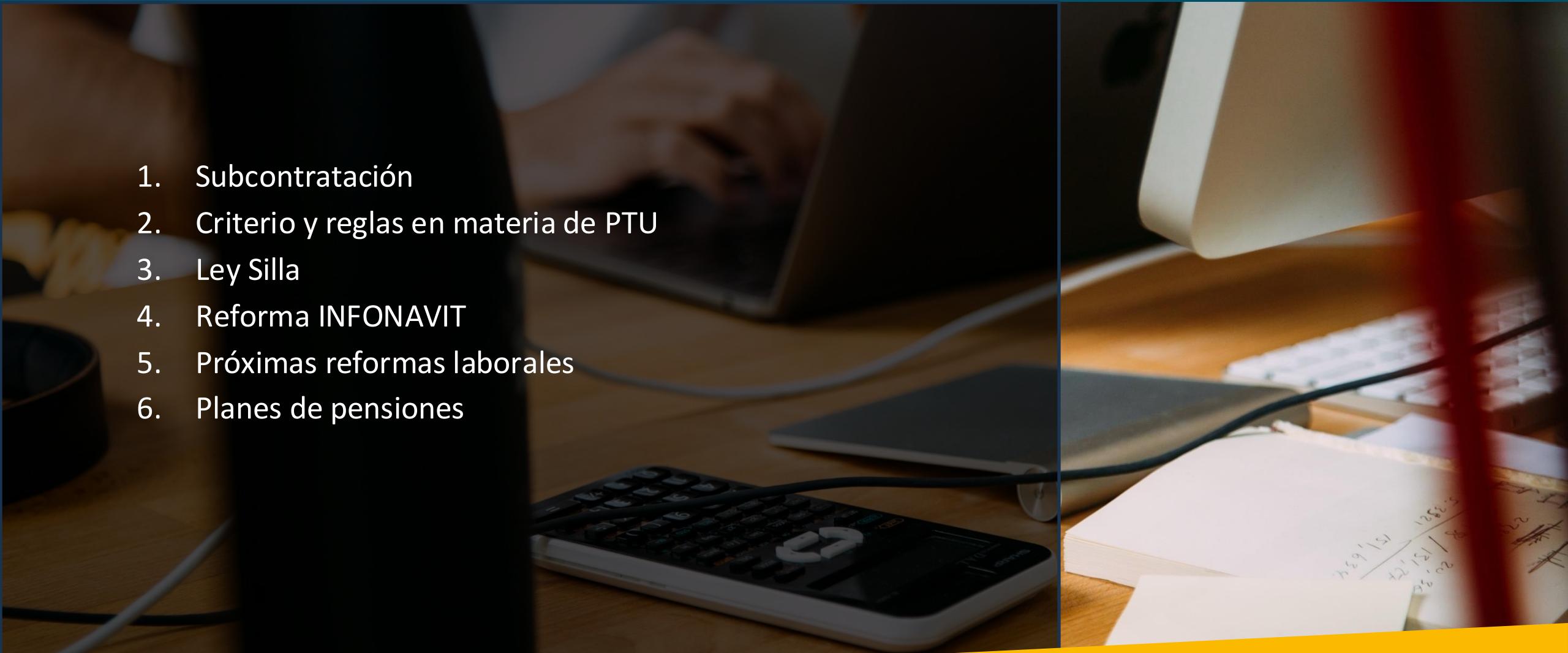
2025



Agenda



1. Subcontratación
2. Criterio y reglas en materia de PTU
3. Ley Silla
4. Reforma INFONAVIT
5. Próximas reformas laborales
6. Planes de pensiones



A photograph showing four business professionals in an office setting. A man with glasses and a beard, wearing a dark suit, sits at a desk looking down at a document. To his left, a woman with curly hair, wearing a white blouse, points towards the document. In the foreground, the back of another woman with blonde hair is visible, looking towards the man. On the far right, the shoulder and hair of a fourth person are seen. The background shows office equipment like a computer monitor and a bookshelf.

Subcontratación

Cumplimiento normativo y revisiones a proveedores de servicios especializados



El registro debe renovarse cada tres años. En 2024 comenzó el primer ciclo de renovación, lo que dio lugar a que 26,800 registros fueran denegados, cancelados o no renovados de los 150,000 emitidos originalmente en 2021.



El plan de inspección de la STPS para 2025 incluye un objetivo de 43,000 auditorías, centradas principalmente en las condiciones laborales y el cumplimiento de la normativa sobre subcontratación.



Colaboración entre autoridades: La STPS tiene la facultad de solicitar información y documentos a cualquier organismo gubernamental para fomentar la cooperación entre las autoridades laborales, de seguridad social y fiscales.



Las autoridades laborales han detectado casos en los que los contratos de servicios especializados encubren relaciones laborales, por lo que las tareas de los trabajadores externos deben diferir de las de los empleados internos.



Responsabilidad solidaria del empleador: En caso de incumplimiento por parte de un proveedor registrado en el REPSE, el beneficiario de los servicios podrá ser considerado responsable solidario de las obligaciones laborales y de seguridad social.



SAT ha solicitado documentación para verificar el cumplimiento de las normas laborales por parte de los proveedores. Esto pone de relieve la importancia de mantener la documentación, incluidas las listas actualizadas de empleados, precisa y al día.

Dónde está su empresa frente al cumplimiento REPSE ?



| NIVEL | DESCRIPCIÓN | COLOR |
|-----------------|--|--|
| Controlado | Cuentan con contratos actualizados, REPSE vigente y documentación en orden. | Cumplimos plenamente  |
| Riesgo moderado | Hay documentación incompleta o falta revisión de proveedores. | En proceso  |
| Riesgo alto | No existe control documental o hay servicios sin registro REPSE, o bien, falta renovar registro. | No evaluado  |

¿Dónde está su empresa frente al cumplimiento REPSE ?



Hacienda
Secretaría de Hacienda y Crédito Público



Denominación o razón social:

RFC: JHE710609R6

Folio: 100000000000000000

Remitente: Servicio de Administración Tributaria.

Representante legal de

Cuando tu representada lleva a cabo la subcontratación de servicios u obra especializada con una persona física o moral, esta debe estar inscrita y activa en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE), de lo contrario, la operación realizada no tiene efectos fiscales de deducción o acreditamiento.

Bajo ese contexto y conforme al derecho del contribuyente a ser informado para el correcto cumplimiento de sus obligaciones fiscales en materia de presentación de declaraciones, esta autoridad te comunica que, de la consulta a la información que obra en las bases de datos institucionales, se identifica que recibiste Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) por operaciones de subcontratación que realizaste con personas que están canceladas en el padrón REPSE.

Ponemos a disposición de tu representada la información anterior para que, en su caso, corrija los hechos antes referidos y presente a la brevedad la(s) declaración(es) correspondiente(s) en el Portal del SAT, a través del servicio "Declaraciones y Pagos", al considerar que tu cumplimiento aún es espontáneo.

Fiscalización contra la evasión y el contrabando



- Continuar con el uso de herramientas tecnológicas para vigilar y garantizar el cumplimiento de las obligaciones tributarias y la detección de irregularidades:
 - **Técnicas analíticas** para monitorear y detectar irregularidades en las obligaciones fiscales y patronales, así como en la comercialización y distribución de combustibles.
 - **Modelos de aprendizaje estadístico** para identificar "factureras" y sus usuarios, así como comportamientos irregulares en empresas importadoras.
 - **Identificación y seguimiento** de las solicitudes de devolución **atípicas** del IVA, IEPS e ISR.
- **Intercambio de información y coordinación con otras autoridades federales** como UIF, IMSS, STPS, INFONAVIT, entre otras.
- Revisión a sectores económicos que han mostrado **alto riesgo de evasión, y fiscalización de los principales conceptos de planeaciones a través de sus esquemas reportables**.



Guía de autodiagnóstico REPSE:



Naturaleza de los servicios



Identificar si el servicio se trata de un servicio común (profesional, compra-venta, compraventa con mantenimiento) o servicios REPSE.

Objeto social y actividad económica



El proveedor debe ofrecer servicios especializados que sean diferentes al objeto social y la actividad económica preponderante de la empresa contratante.

Requisitos contractuales



Analiza si en el contrato y operación se da la dirección directa al personal del proveedor.

Registro REPSE



Confirmar que el proveedor cuente con un número de registro REPSE vigente y que coincida con el tipo de servicio facturado y el objeto del contrato firmado.

Hacer un diagnóstico preventivo clasificando a sus proveedores antes de tener una inspección por las autoridades laborales.

Cuales son las acciones tomadas por la STPS para verificar el cumplimiento?



Programa de inspección

- En 2025, se espera que aumente la actividad de inspección, con 43,000 inspecciones programadas frente a las 32,000 realizadas en 2024, lo que representa un aumento del 34%.

Inteligencia artificial (IA)

- El uso de IA está planificado a través del Sistema de Inteligencia de Datos de Inspección Laboral (SIDIL), que, utilizando modelos predictivos, permitirá identificar empresas con mayor probabilidad de incumplimiento.

Tipo de inspecciones

- **Inspecciones aleatorias:** seleccionadas a través de sorteos automatizados.
- **Inspecciones directas:** resultantes de quejas o denuncias de trabajadores.
- **Inspecciones sugeridas:** propuestas por las unidades de la STPS para verificar el cumplimiento de las medidas obligatorias.

| 2023 | 2024 | 2025 |
|------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| 39,900 inspecciones | 42,000 inspecciones +5% | 32,000 inspecciones -23.8% |

- Informativa de Contratos de Servicios u Obras Especializadas **ICSOE - IMSS**
- Sistema de Información de Subcontratación **SISUB - INFONAVIT**

Son herramientas electrónicas puestas a disposición por el Instituto Mexicano del Seguro Social (ICSOE) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (SISUB), que permiten a las personas físicas o morales registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como prestadoras de servicios u obras especializadas (REPSE), cumplir con las obligaciones de reporte establecidas en la legislación en materia de subcontratación.

A través de estas plataformas, los patrones deben informar **cuatrimestralmente** la información de los **contratos celebrados**, así como realizar **correcciones**, conforme a lo previsto por el artículo 29 Bis de la Ley del INFONAVIT y las reglas operativas del IMSS. Los patrones están obligados a presentar informativa en ceros cuando en un cuatrimestre no hubieran celebrado contratos especializados.

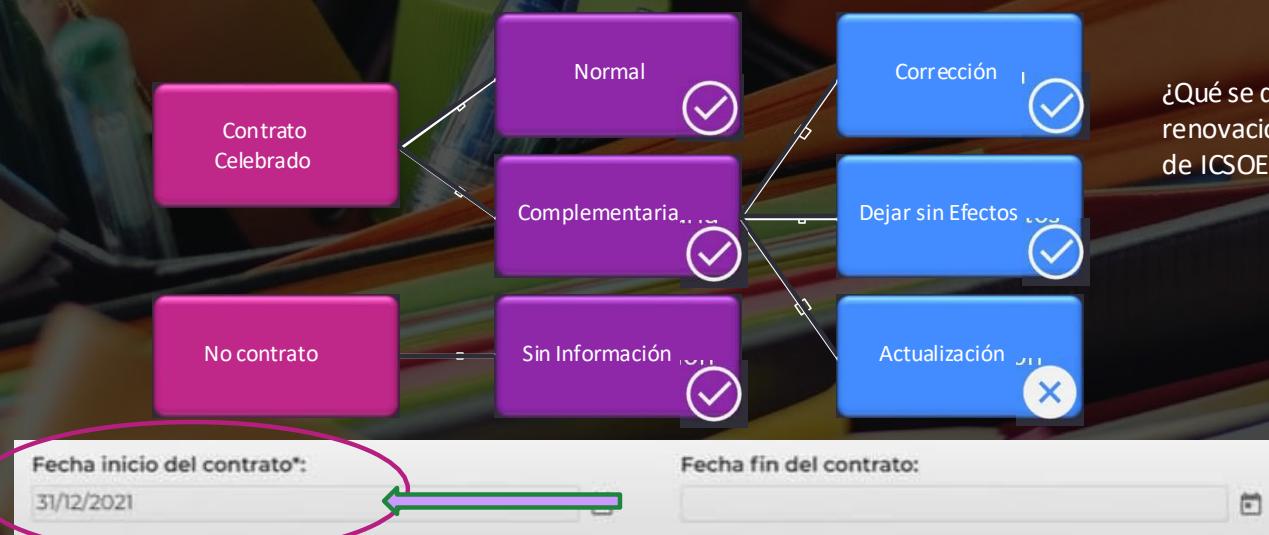
¿Qué procedimiento se utiliza para actualizar contratos ya informados previamente?

| Cuatrimestre | Límite para presentar el informe ante el ICSOE |
|----------------------|--|
| Enero-Abril | 17 de Mayo |
| Mayo-Agosto | 17 de Septiembre |
| Septiembre-Diciembre | 17 de Enero |

Nota: En caso de que el último día del vencimiento sea inhábil se recorrerá al día hábil siguiente.

Tipos de informativas ICSOE

- Informativa Normal: Se presenta cuando se han **celebrado contratos** durante el periodo a reportar y se contiene información de uno o más contratos
- Informativa Sin Información: Se utiliza cuando no se celebraron contratos durante el periodo a informar
- Informativa Complementaria de Corrección: Se genera cuando se necesita corregir datos o subsanar omisiones de una informativa ya enviada. Esta informativa sustituye por completo a la anterior y puede presentarse sobre una informativa de tipo Normal o incluso sobre otra complementaria de corrección



Fecha inicio del contrato*: 

Fecha fin del contrato: 

A. Información general del contratista y del contratante:

- Nombre o denominación o razón social
- Registro Federal de Contribuyentes
- Domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal
- Correo electrónico y teléfono de contacto

B. Del contrato:

- Objeto
- Periodo de vigencia

De los trabajadores:

- Número de Seguridad Social, CURP y Salario Base de Cotización
- Indicar si el contrato forma parte de un servicio especializado registrado en REPSE

C. Documentación a adjuntar:

- Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas

Sanciones

No presentar o presentar fuera del plazo legal establecido, la información señalada en el artículo 15 A de la Ley Multa equivalente al importe de 500 a 2000 veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización \$56,625.00 a \$226,500.00

(Los montos serán actualizados conforme a la UMA vigente al momento de la infracción)

Tipos de informativas SISUB

- Presentar informe Con Actividad
 - Normal
 - Complementario: está destinado para los casos en que existan modificaciones o actualizaciones en la documentación.
 - Datos continuos: Aplica para los contratos vigentes que se hayan celebrado durante algún cuatrimestre anterior. (¿Excede lo establecido en ley? ¿Qué tan necesario es?)
- Presentar informe Sin Actividad

Input

- Copia de contratos celebrados, REPSE, Escritura Constitutiva o CSF.
- Layout (¿Es un ejercicio de fiscalización cuatrimestral?)
 - Detalle del Contrato y Beneficiario (25)
 - Detalle Sujeto Obligado (27). Incluyendo Aportaciones y Amortizaciones
- Detalle de trabajadores (19). Incluyendo Percepciones si y no integrables, incapacidades y SBA hasta el tope.
- Presentar informativa 'Sin Actividad' cuando no existan contratos especializados vigentes en el cuatrimestre

¿Qué se debe hacer con la renovación REPSE dentro de ICSOE?

SISUB Qué información se debe presentar



Datos generales del patrón obligado: RFC, Nombre, denominación o razón social, Correo electrónico, Teléfono (número extensión), Registro Patronal ante el IMSS, Domicilio fiscal, Nombre del Representante legal, Numero de escritura, Nombre del Notario Público, Numero de Notario Público, Fecha de escritura pública , Folio mercantil.

Montos de las aportaciones con y sin crédito de los trabajadores de contrato, y amortizaciones de los trabajadores del contrato.

Datos del contrato de servicios: Tipo de contrato, objeto, vigencia, monto, y número estimado mensual de trabajadores que se pondrán a disposición.

Datos de los trabajadores: (Número de Seguro Social del trabajador, Categoría de los trabajadores y dirección de su centro de trabajo).

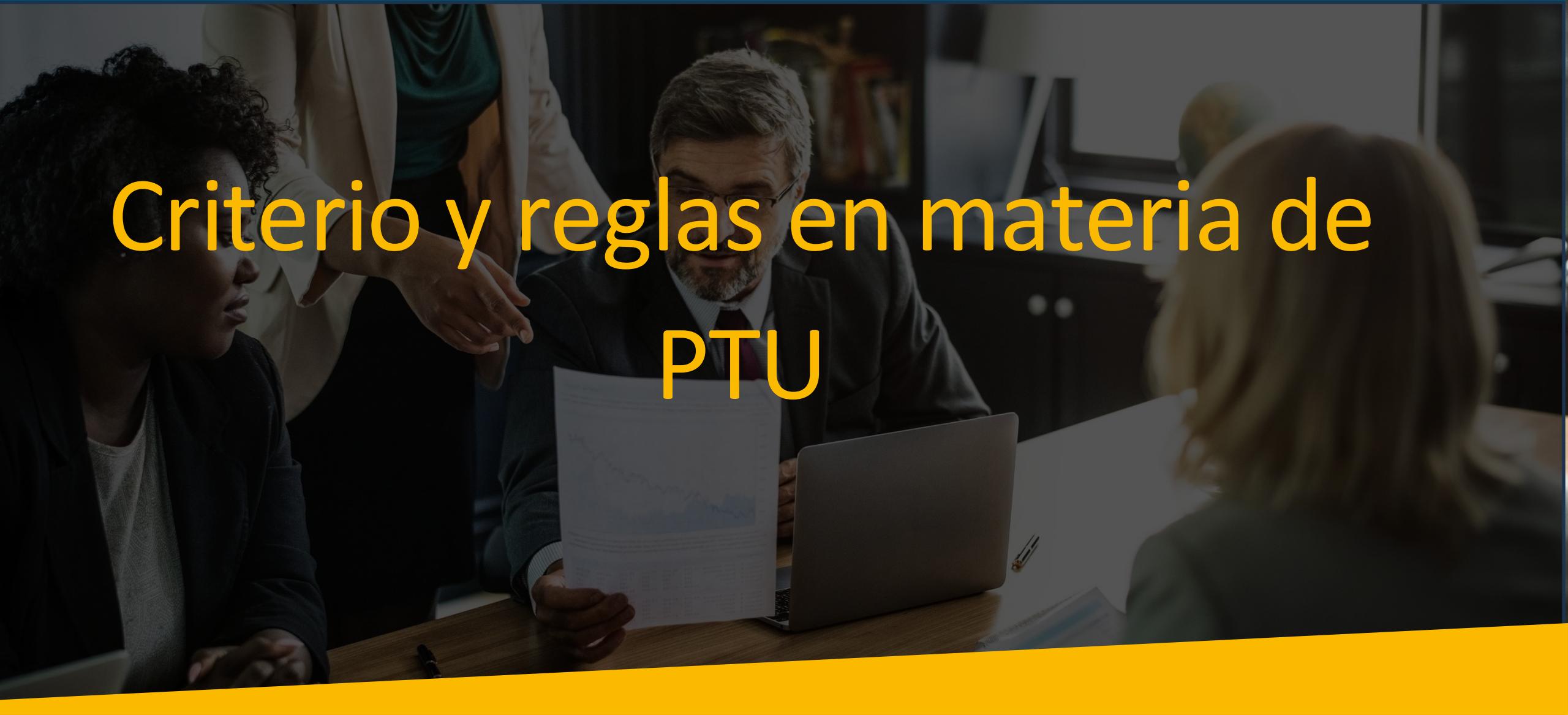
Determinación del salario base de aportación (Monto Percepciones variables y fijas, días de Incapacidad, percepciones no integrables al SBA y salario no excedente (VSM)).

Registro REPSE emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en formato (PDF), en caso de ser persona moral: **escritura constitutiva** (PDF), o en caso de ser persona física: **Constancia de Situación Fiscal** (PDF).

Sanciones

No proporcionar la información señalada en la Ley, sus reglamentos y demás disposiciones jurídicas aplicables dentro de los plazos establecidos, a través de los medios y formatos correspondientes.

Multa equivalente al importe de 251 a 300 veces el valor de la Unidad de Medida y Actualización
\$28,398.14 a \$33,942.00



Criterio y reglas en materia de PTU

Últimos criterios sobre PTU



PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES. EL ARTÍCULO 127, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO VIOLA EL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY NI EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LA FUENTE DE TRABAJO

- **Criterio jurídico:** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que el artículo 127, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo no viola el principio de irretroactividad de la ley ni el derecho de participación en las utilidades de la fuente de trabajo.
- **Justificación:** Una norma viola el principio de irretroactividad de la ley cuando modifica derechos adquiridos o supuestos jurídicos y sus consecuencias, si surgieron dentro de la vigencia de la ley. Sin embargo, no se vulnera ese principio cuando se está frente a expectativas de derecho. El sistema de reparto de utilidades no es estático, sino que debe estar en constante revisión e investigación, a fin de conocer las condiciones generales de la economía nacional que hagan permisible fijar el porcentaje y las condiciones de entrega de esa prestación. Por tanto, si el Congreso de la Unión está facultado para legislar en la materia, puede emitir medidas para cumplir el mandato constitucional consistente en que las participaciones de los trabajadores en las utilidades de sus empleadores siempre deberán fijarse considerando su impacto en la economía nacional. El artículo 127 referido no viola el diverso 123 constitucional, en cuanto al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa en la que laboran, ya que debe analizarse como parte del sistema normativo que significó el cambio del régimen de subcontratación laboral, que generó la obligación a las empresas de regularizar la situación de los trabajadores que se encontraban en esa situación. **El límite de tres meses de salario no es absoluto, ya que admite tomar en cuenta el promedio de la cantidad entregada a la categoría, plaza, cargo, nivel o puesto del trabajador durante los últimos tres años, favoreciendo la mejor opción para éste.** Es decir, siempre que el promedio de las últimas tres participaciones anuales recibidas sea mayor al tope de tres meses, se optará por entregar ese monto. Esto no afecta de manera retroactiva los derechos de los trabajadores, pues la Constitución Federal no prevé un límite mínimo para tales efectos, de modo que esa variable siempre pueda ser adaptada, esto es, la disposición reclamada no modificó un derecho adquirido

¿Crees tener toda la evidencia documental si la STPS realiza una inspección en materia de PTU?



| NIVEL | DESCRIPCIÓN | COLOR |
|-----------------|---|-------|
| Controlado | <ul style="list-style-type: none">• Comisión Mixta formalizada con acta y representantes• Cálculo completo del PTU con soporte fiscal• Proceso de determinación documentado y avalado por la Comisión• Evidencia de pago con recibos firmados y control de trabajadores que recibieron• Expediente ordenado y disponible para inspección. | |
| Riesgo moderado | <ul style="list-style-type: none">• Hay Comisión Mixta, pero está mal integrada o sin actas• Se realizó pago, pero sin proceso documentado de determinación• Falta documentación del cálculo y base utilizada• Dudas sobre la correcta exclusión y tope del personal de confianza. | |
| Riesgo alto | <ul style="list-style-type: none">• No existe Comisión Mixta de PTU• No hay evidencia del cálculo o proceso de determinación• No se cuenta con recibos o soporte de pago• No hay constancia de reparto ni acuerdos firmados | |

Protocolo Empresarial para Atender Inspecciones de PTU



1

Constitución de la Comisión Mixta de Reparto de Utilidades

- Acta de integración
- Designación de representantes
- Acta de determinación de pago de utilidades

2

Información proporcionada a la Comisión

3

Proyecto de Reparto y periodo de observaciones

- Proyecto de determinación del Reparto (cálculo completo)
- Comunicados internos o publicación del proyecto
- Si existiera, las observaciones de los trabajadores al reparto de utilidades.

4

Aprobación del Proyecto y pago

- Relación de pago de PTU por empleado
- Comprobantes de pago firmados
- Confirmación de que el pago se realizó dentro del periodo legal

5

Control del PTU no cobrado y ejercicio fiscal

- Relación de trabajadores que no cobraron
- Depósito o provisión contable del monto no reclamado
- Evidencia de integración a la utilidad repartible del siguiente año (si aplica)

Cantidades entregadas en efectivo o en especie a las personas trabajadoras o depositadas en sus cuentas personales o de nómina por concepto de pagos que **exceden el monto máximo de la participación de los trabajadores en las utilidades** de las empresas y los pagos hechos por concepto de **bono de productividad**, integran al salario base de cotización de conformidad con el artículo 27, primer párrafo, de la Ley del Seguro Social.

Se considera que realiza una **práctica fiscal indebida** en materia de seguridad social:

- Quien excluya del salario base de cotización, los pagos que **exceden el monto máximo de la participación de los trabajadores en las utilidades** de las empresas según el artículo 127, fracción VIII, de la LFT.
- Quien pague la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, **frente al plazo establecido** en el artículo 122 de la LFT, siendo esto antes o después de lo señalado en las disposiciones jurídicas aplicables.
- Quien excluya del salario base de cotización los pagos hechos por concepto de bono de productividad o de cualquier otra naturaleza.
- Quien asesore, aconseje, preste servicios o participe en la realización o implementación de las prácticas antes señaladas.
- Todo contador público autorizado que emita una opinión de cumplimiento “limpia y sin salvedades” en el dictamen en materia de seguridad social de patrones que incurran en cualquiera de las conductas mencionadas.



Ley Silla

¿Cuándo aplica?



Art. 132 LFT

- Cuando establecer:
- existen puestos cuya naturaleza requiere estar de pie;

- Implica establecer:
- protocolos de rotación;
- fotografías;
- registros de entrega de sillas;
- actas de capacitación ergonómica;
- estudios o dictámenes cuando aplique

¿Cómo está tu empresa frente a la ley silla?



| NIVEL | DESCRIPCIÓN | COLOR |
|-----------------|---|-------|
| Controlado | <ul style="list-style-type: none">• Se dispone de sillas suficientes y accesibles para todos los trabajadores que permanecen de pie.• Existen políticas internas• Hay evidencia documental o fotográfica que demuestra el cumplimiento.• Se realizan el diagnóstico de riesgo por la Comisión de Seguridad e Higiene | |
| Riesgo moderado | <ul style="list-style-type: none">• Hay sillas, pero no se ha formalizado su uso o disponibilidad.• El protocolo de descanso o rotación no está documentado.• Falta sensibilización a supervisores sobre la norma | |
| Riesgo alto | <ul style="list-style-type: none">• No hay sillas disponibles en los puestos donde los trabajadores permanecen de pie.• No existen pausas o rotaciones que permitan descanso físico.• No se ha comunicado internamente el derecho de los trabajadores a sentarse | |

\$5,657 a \$56,570

- Artículo 1001.- Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

\$5,657 a \$565,700

- Artículo 1002.- Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Título o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Sanciones

Beneficios

1

Realizar una auditoría completa de las instalaciones para identificar las áreas donde se necesitan asientos adicionales. Esto incluye tanto las áreas de trabajo como las zonas de descanso.

2

Elegir asientos con respaldo y adecuados para tareas específicas que realizan los empleados. de que las sillas proporcionen el soporte necesario para prevenir problemas de salud relacionados con la postura.

3

Asegurar que haya un número suficiente de las asientos disponibles para todos los empleados.

4

Designar áreas específicas dentro de las instalaciones para los descansos periódicos. Estas áreas deben ser fácilmente accesibles y estar equipadas con asientos

5

Incorporar en el Reglamento Interior de Trabajo los períodos de descanso obligatorios y las normas específicas que regulen el derecho de los empleados a usar los asientos

adecuados durante la jornada laboral.

Ley Silla: Mito vs Realidad



| Mito | Realidad |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">“La Ley Silla solo aplica a oficinas, comercios o tiendas.”“En la planta nadie puede estar de pie, tenemos que poner sillas en todos los puestos.”“Si no tengo sillas en la línea de producción, me pueden multar.”“Es una norma operativa nueva.” | <ul style="list-style-type: none">Aplica a todos los sectoresLa obligación depende de la naturaleza del trabajo.La empresa puede justificar documentalmente que ciertas tareas requieren esa postura y debe habilitar espacios o pausas para descanso.Es una reforma a la Ley Federal del Trabajo (art. 132) que busca mejorar las condiciones y de salud del personal, sin interferir con la productividad. |

Reforma Infonavit



Artículo 97: Límite de descuentos al Salario Mínimo



Principio Fundamental

El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales. Se establece como inembargable e irrenunciable, no pudiendo ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo las excepciones expresamente previstas en la ley.

Excepciones del Artículo 97

Pensiones Alimenticias

Descuentos obligatorios decretados por autoridad judicial competente en favor de **acreedores alimentarios**. Estos descuentos tienen prioridad absoluta y no requieren consentimiento del trabajador.

- Cónyuges e hijos menores de edad
- Ascendientes que dependan económicamente
- Personas con discapacidad a cargo del trabajador

Pago de rentas

Limitado estrictamente al **10%** del salario y requiere aceptación libre y expresa del trabajador. Debe existir contrato de arrendamiento válido.

Pago de abonos para INFONAVIT

Para adquisición, construcción, reparación o mejoras de vivienda con límites específicos: **20%** para préstamos y **30%** para rentas de vivienda del Instituto.

Pago de abonos para INFONACOT

Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del **10%** del salario.

Legal de los descuentos cuando sean superiores al salario mínimo. (Art. 110 LFT)



El artículo 110 establece un catálogo de los descuentos permitidos en el salario, creando un sistema de protección más amplio que complementa las disposiciones del artículo 97.

Deudas con el patrón

Anticipos de salario, errores de cálculo, pérdidas y averías causadas por negligencia del trabajador. Limitadas al salario de un mes y 30% del excedente del mínimo.

Pago de cuotas de cajas de ahorro

Siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo

Pagos de abonos FONACOT

Garantizados por el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, sujetos a términos y condiciones específicas del Instituto.

Cuotas Sindicales

Ordinarias de los trabajadores sindicalizados, con posibilidad de manifestar por escrito su negativa a que se descuenten de su salario.

CRITERIO QUE DEBE PREVALEZCER

- Criterio: El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que **debe concederse la suspensión provisional** de los efectos y consecuencias derivados del penúltimo párrafo del artículo 29 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, respecto de la obligación de pagar los descuentos a los créditos de vivienda de los trabajadores ausentes o incapacitados, a condición de que se exhiba, como requisito de efectividad de la medida cautelar, la **garantía suficiente del pago de tales descuentos con la periodicidad que marca dicha ley y conforme lo dispone el artículo 135 de la Ley de Amparo**, al actualizarse la apariencia del buen derecho y no advertirse afectación al interés social ni contravenir disposiciones de orden público.

DECISIÓN

- SEGUNDO. Debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, el criterio sustentado por este Alto Tribunal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los términos precisados en esta resolución.

- Ampliación del plazo para la implementación de la reforma al artículo 29

...En atención a las inquietudes planteadas por los empleadores tanto de manera individual como en foros empresariales, se informa que el H. Consejo de Administración de este Instituto aprobó ampliar el plazo para la implementación ...se comenzará a aplicar a partir del pago de salarios correspondientes al 6º bimestre de 2025 (noviembre y diciembre), cuyo entero deberá efectuarse a más tardar el 19 de enero de 2026.

SUA

- 3.6.7: Reforma implementada. No aplica ampliación de plazo (Voluntario)
- 3.6.9: Reforma se implementa con ampliación de plazo hasta el sexto bimestre 2025.
- 3.6.7 ,Más archivo configurador: Reforma no se implementa por estar en supuesto de excepción

¿Qué hacer si estás en algún caso de excepción a la modificación del artículo 29 de la Ley del INFONAVIT?

- Escrito libre explicando las razones del supuesto de excepción (Suspensión tribunal)
- En caso de ser aceptado el archivo configurador se enviaría al correo manifestado.



Próximas reformas laborales

¿Se está buscando reducir gastos e impactos operacionales derivado de la reducción de jornada?



Básico / Riesgo alto

- No se ha analizado el impacto de la reducción de 48 a 40 horas.
- No se cuenta con métricas de productividad por hora o puesto.
- Se asume que el cambio solo implica pagar más tiempo extra o contratar personal adicional.
- No hay análisis jurídico ni comunicación interna sobre el impacto laboral.
- No se han revisado contratos ni políticas internas relacionadas con horarios y descansos.

Intermedio / En transición

- Se ha discutido internamente, pero sin plan documentado o análisis por área.
- Hay indicadores generales, pero no se vinculan a jornada laboral.
- Se está evaluando reconfigurar turnos o introducir descansos rotativos.
- Se han revisado lineamientos, pero falta comunicarlo al personal.
- Se tiene identificada la necesidad de actualizarlas, pero sin cronograma definido

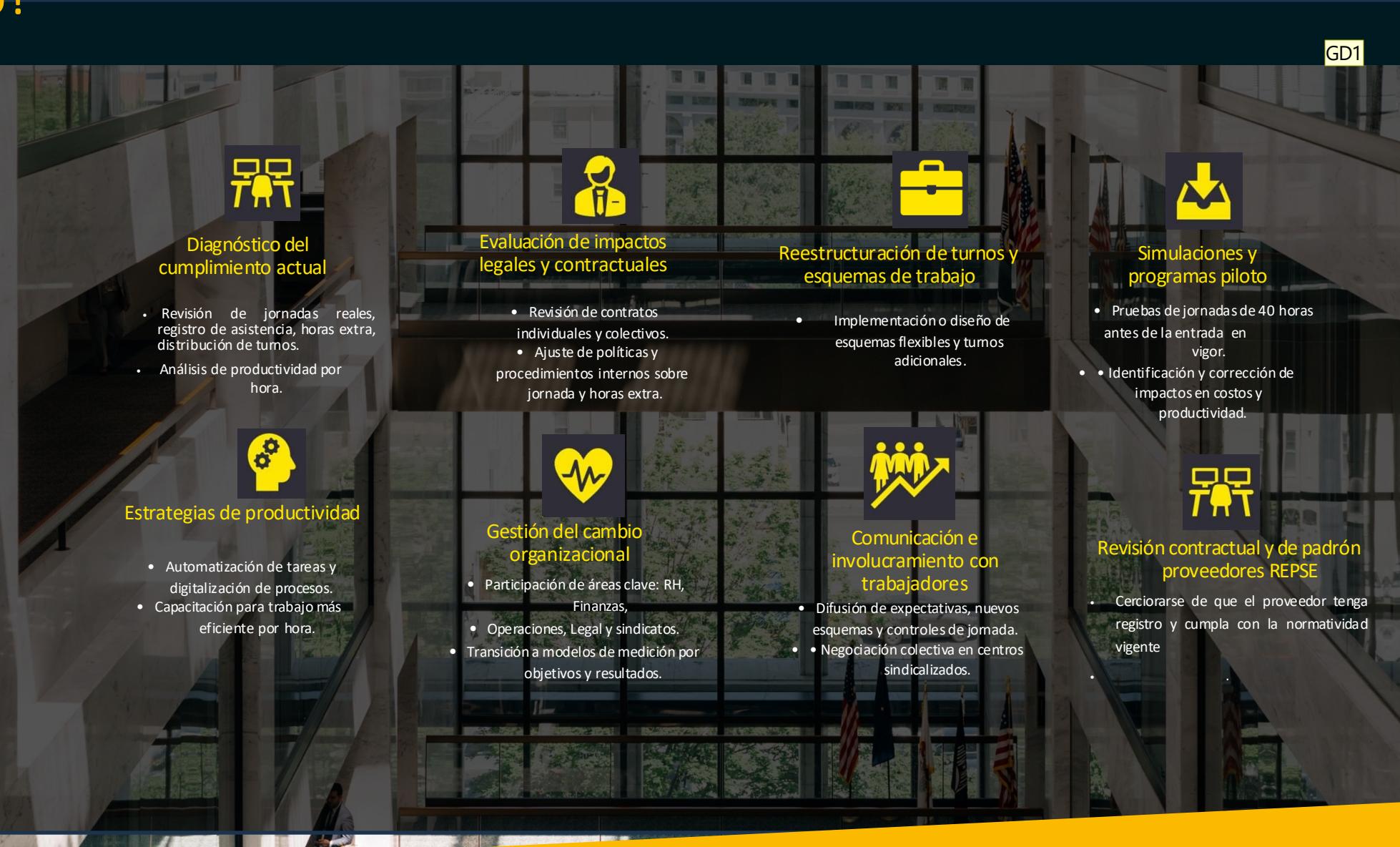
Avanzado / Preparado para el cambio

- Existe un plan preliminar con escenarios operativos y financieros.
- La empresa mide productividad y tiempos de ciclo por turno o línea.
- Ya se analizan alternativas tecnológicas, automatización o redistribución de cargas.
- Se cuenta con plan de comunicación y sensibilización al equipo, pero sin cronograma definido.
- Ya se trabaja en actualizar reglamento interior, contratos y reportes de jornada.

¿Que acciones están tomando las empresas para anticiparse al cambio?



GD1



Principales iniciativas y cambios en la ley

MGBR2



Aguinaldo digno: duplicar los días de aguinaldo, pasando de 15 a 30 días de salario.

Presentada por el diputado Manuel de Jesús Baldenebro Arredondo, Morena. Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. 22 de octubre 2024.

No está previsto para discusión en esta sesión del congreso, por lo que no ha tenido movimiento.

Personas con discapacidad:

Emplear al menos 5% en los centros de trabajo que tengan 50 empleados.

Presentada por la diputada Margarita Zavala Gómez del Campo, PAN; y suscrita por integrantes del Grupo Parlamentario del PAN.

Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. 2 de octubre de 2024.

No está contemplada para discusión en esta sesión del congreso.

Reducción de jornada:

Recientemente, la presidenta Claudia Sheinbaum informó que en noviembre se presentará la propuesta elaborada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para la jornada laboral de 40 horas.

El pronóstico es que la reducción gradual de la jornada laboral comenzaría el 1 de mayo del 2026.

Licencias por paternidad:

Elevar de 5 a 20 días para ausentarse de su empleo por el nacimiento de sus hijos o en el caso de la adopción de un niño.

Con 409 votos a favor, 1 en contra y 2 abstenciones, por lo que aprobaron aumentar a 20 días y en el caso de que haya complicaciones en el parto hasta 30 días.

Esta pendiente la aprobación del Senado, por lo que su proceso legislativo no ha sido reiniciado.



Planes de pensiones

Reglas de operación planes privados de pensiones



Reglas de operación planes privados de pensiones

DOF: 21/01/2016

- Lineamientos aplicables al registro de I. Planes de Pensiones Autorizados y Registrados (IMSS-ISSTE) art. 190 LSS y 154 LISSSTE, II. Planes de Pensiones de Registro Electrónico y III. Actuarios autorizados.
- Requisitos de los Planes de Pensiones de Registro Electrónico: Art. 13 y que básicamente son los que citó el IMSS e 2023.

ACDO.AS2.HCT.300523/128.P.DIR (DOF (08/06/2023)

- Que los beneficios se otorguen de manera general.
- Que las sumas de dinero destinadas a los Planes de Pensiones de Registro Electrónico estén debidamente registradas en la contabilidad del patrón.
- Que el patrón o quien éste contrate como Administrador del Plan de Pensiones de Registro Electrónico, no entregue a las y los trabajadores ningún beneficio directo, ya sea en especie o en dinero con cargo al Fondo, durante el tiempo que dichos trabajadores presten sus servicios para la empresa ni a quienes no cumplan los requisitos de jubilación establecidos en los propios Planes de Pensiones de Registro Electrónico.

DOF: 13/11/2025

- Autoridades Fiscalizadoras, al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Servicio de Administración Tributaria;
- A efecto de excluir del SBC el patrón que otorga el plan de pensiones no deberá contar con una opinión de cumplimiento negativa emitida por parte de las Autoridades Fiscalizadoras.
- La CONSAR no debió recibir alerta de las autoridades fiscalizadoras o de la STPS y irregularidades en el plan.

TOGETHER WE MAKE IT HAPPEN

Tell us what matters to you.



#togetherwemakeithappen #teamHLB #HLBInsights

©2024 HLB International Limited All rights reserved.

HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. HLB International is a world-wide network of independent professional accounting firms and business advisers, each of which is a separate and independent legal entity and as such has no liability for the acts and omissions of any other member. HLB International Limited is an English company limited by guarantee which co-ordinates the international activities of the HLB International network but does not provide, supervise or manage professional services to clients. Accordingly, HLB International Limited has no liability for the acts and omissions of any member of the HLB International network, and vice versa.



www.hlb.global