

# Retos y Oportunidades en materia Laboral para 2023

Alfredo Kupfer, Fermín Lecumberri, y  
Sebastian Rosales

sánchez  
devanny®

# Introducción

En los últimos años, México ha atravesado por una serie de cambios a las leyes laborales, siendo las más relevantes la entrada en vigor del T-MEC (y las implicaciones laborales de este nuevo tratado comercial de nuestro país con Estados Unidos y Canadá), las nuevas normas al teletrabajo, el cumplimiento a la NOM-035, temas de sindicalización, la reforma a la subcontratación, el incremento a los días de vacaciones, así como diversos trámites y procesos ante el IMSS e INFONAVIT, los cuales visualizan al panorama laboral en México con grandes transformaciones.

El cumplimiento a todas estas nuevas obligaciones, conlleva un impacto a las empresas con operaciones en México que enfrentan estos retos en sus actividades diarias, es por ello que es muy importante que las compañías identifiquen estos retos, y que analicen y desarrollen estrategias laborales para dar debido cumplimiento a tales obligaciones y evitar contingencias.

En Sánchez Devanny nos dimos a la tarea de realizar un estudio de los temas laborales más relevantes para este 2023, con la finalidad de conocer la manera en que las empresas están encarando los retos que implican estos cambios y al mismo tiempo poner en la mesa aquellas áreas de oportunidad que las compañías enfrentan para dar debido cumplimiento a sus obligaciones laborales.

Las y los invitamos a leer este documento y les recordamos que nuestro talentoso equipo de especialistas en materia Laboral, Seguridad Social y Migratorio, se encuentra a sus órdenes para cualquier duda que pudieran tener respecto al estudio o a la situación particular de su empresa en referencia a estos temas.

# Objetivo del estudio

Este ejercicio tuvo como principal propósito conocer la opinión de tomadores de decisión de empresas basadas en México con respecto a la reglamentación laboral y su nivel de cumplimiento con la misma.

# Metodología

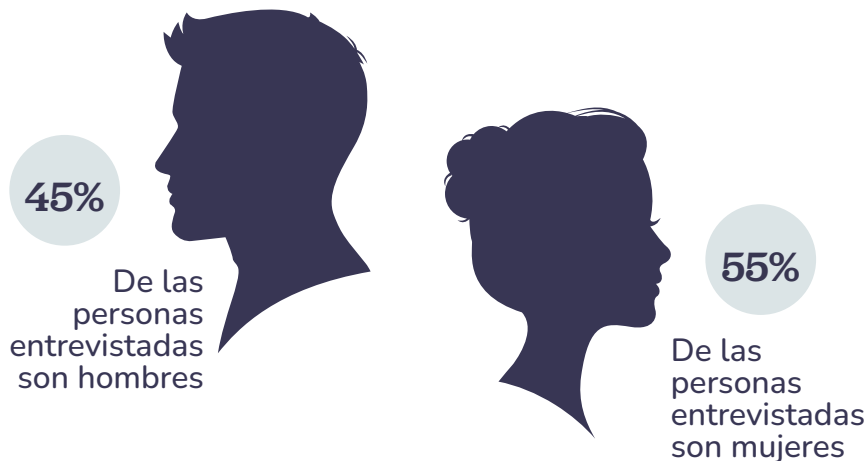


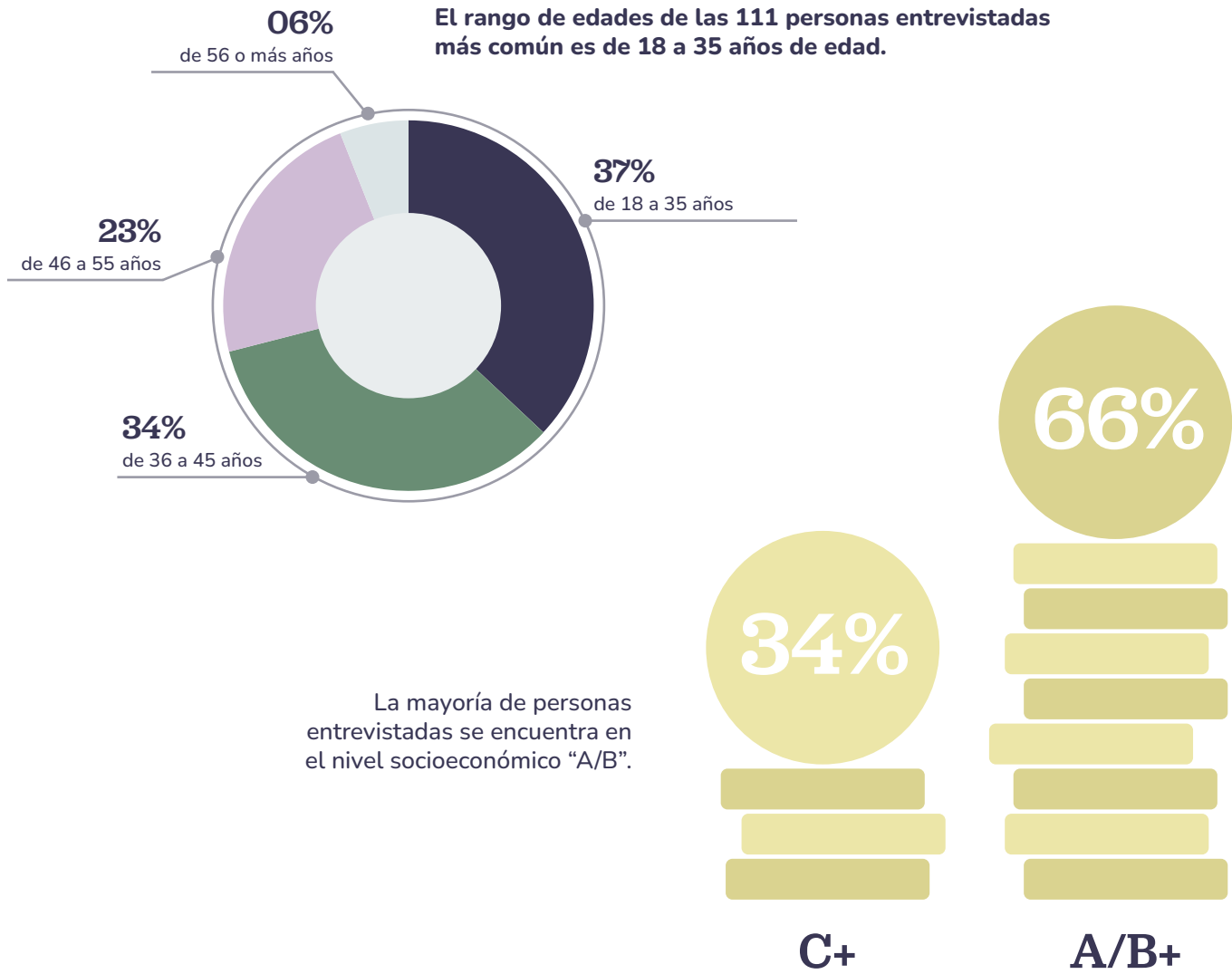
La prestigiosa firma de investigación de Mercados Estadística Aplicada, S.C. entrevistó a más de 111 tomadores de decisión específicamente relacionados con temas laborales en compañías basadas en México.

Las empresas entrevistadas a través de encuestas telefónicas y online por medio de un cuestionario estructurado, son en su mayoría grandes y medianas, lo cual nos da un contexto mayor sobre estas operaciones laborales.

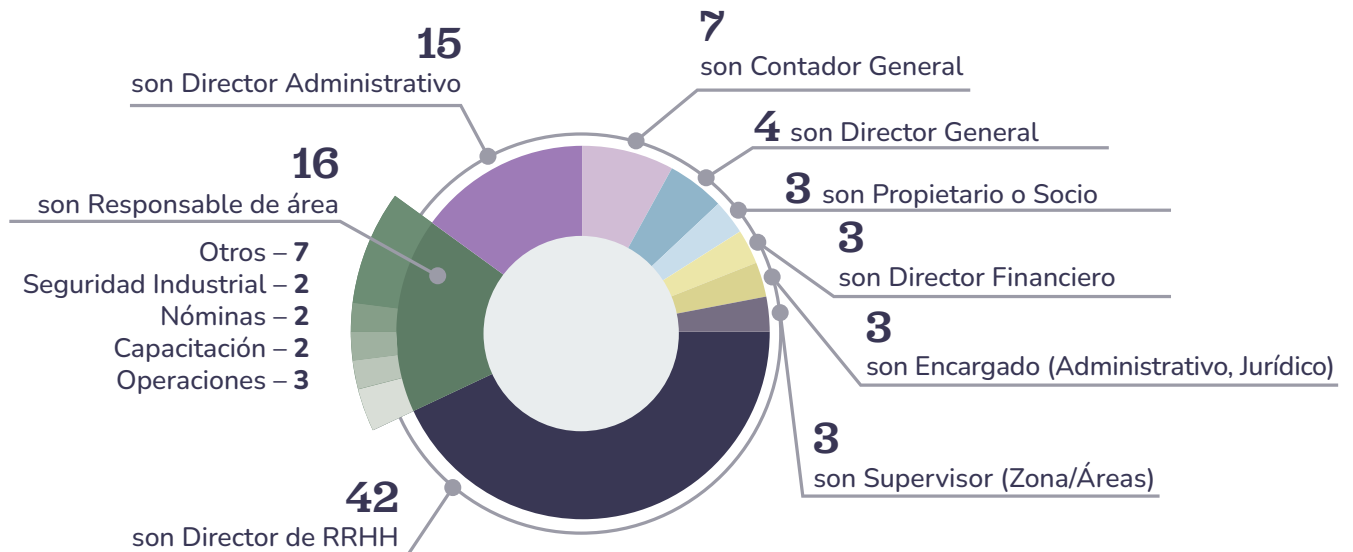
Este estudio fue supervisado en conjunto con el equipo de especialistas de nuestra práctica de Laboral, Seguridad Social y Migratorio de Sánchez Devanny.

## Perfil de las compañías

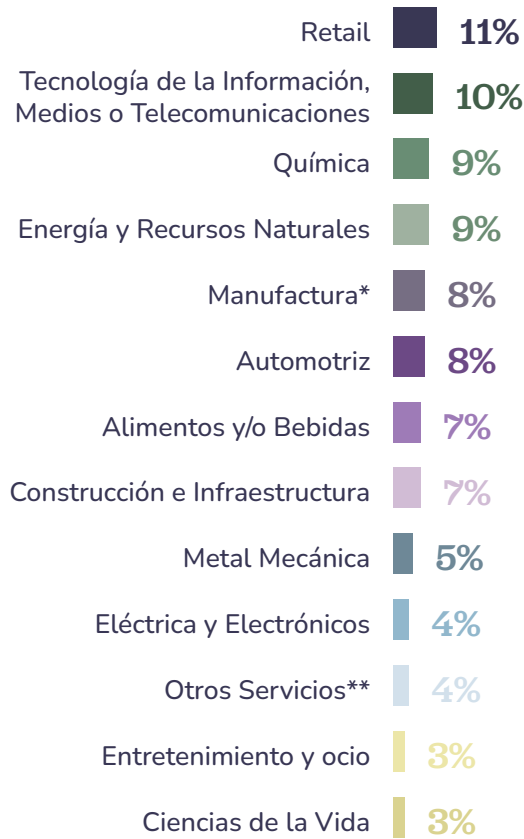




**Cargo principal que tienen los entrevistados en su empresa/negocio:**



**El giro o sector:**



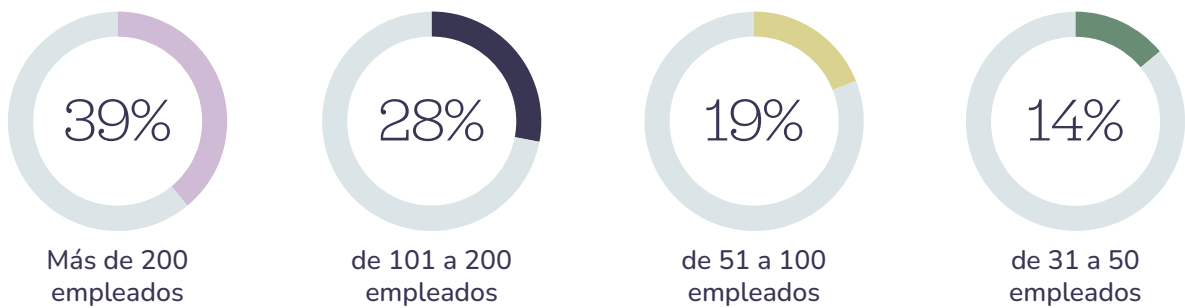
**\*¿Qué tipo de manufactura?**

Producción de sintéticos (1%), Impresión (1%), Productos de refrigeración industrial (1%), Maquinaria de inducción (Automotriz, Espacial) (1%), Fabricación de tarimas (1%), Otros sectores (3%).

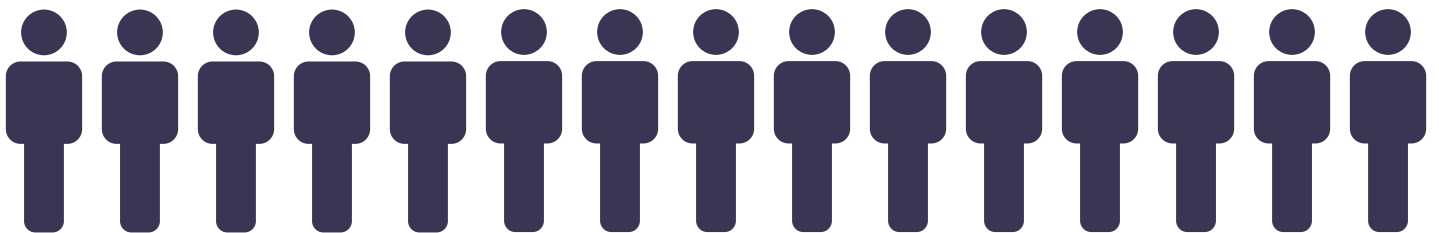
**\*\*¿Qué tipo de servicios?**

Seguridad privada (2%), Servicios especializados de instrumentación industrial (1%), Mensajería y Paquetería (1%), Servicios Sanitarios (1%).

**Número de empleados**



La mediana de número de empleados es de 150



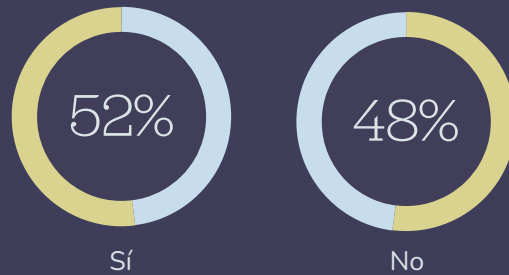
Promedio de número de empleados: 150

18% de compañías del total de la muestra son compañías cuya plantilla de empleados de forma parcial o total depende de un sindicato

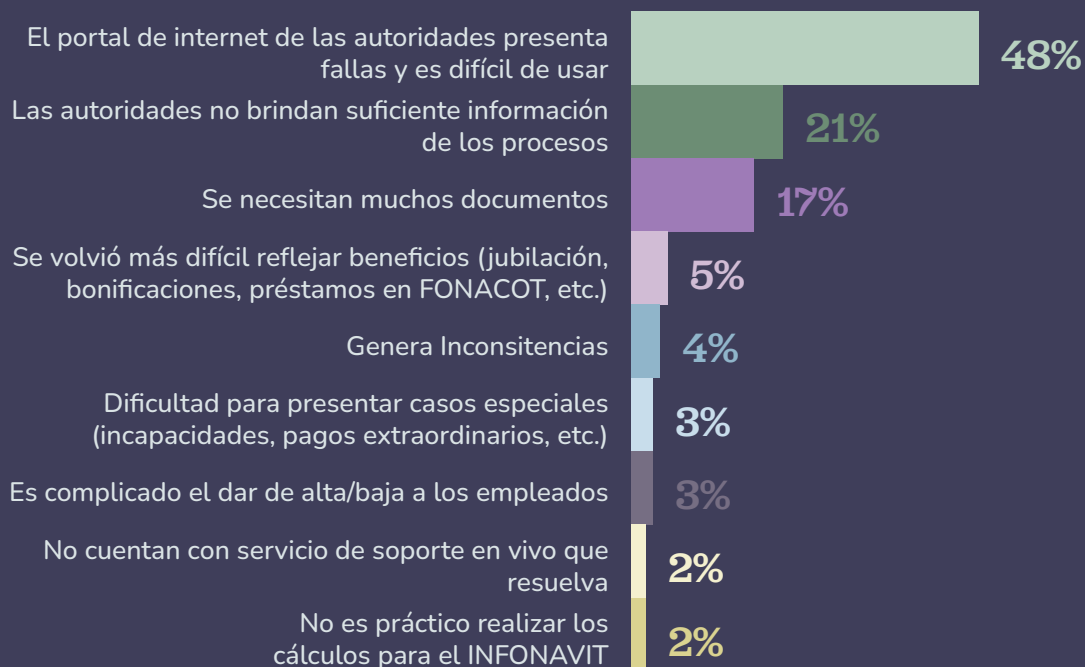
# Aspectos de reglamentación laboral



## ¿Ha presentado dificultades en la presentación de información ante el IMSS o INFONAVIT?



## ¿Qué dificultades han encontrado en la presentación de información de su empresa en ICSOE (IMSS) y SISUB (INFONAVIT)? Por favor sea lo más claro(a) y específico(a) posible.





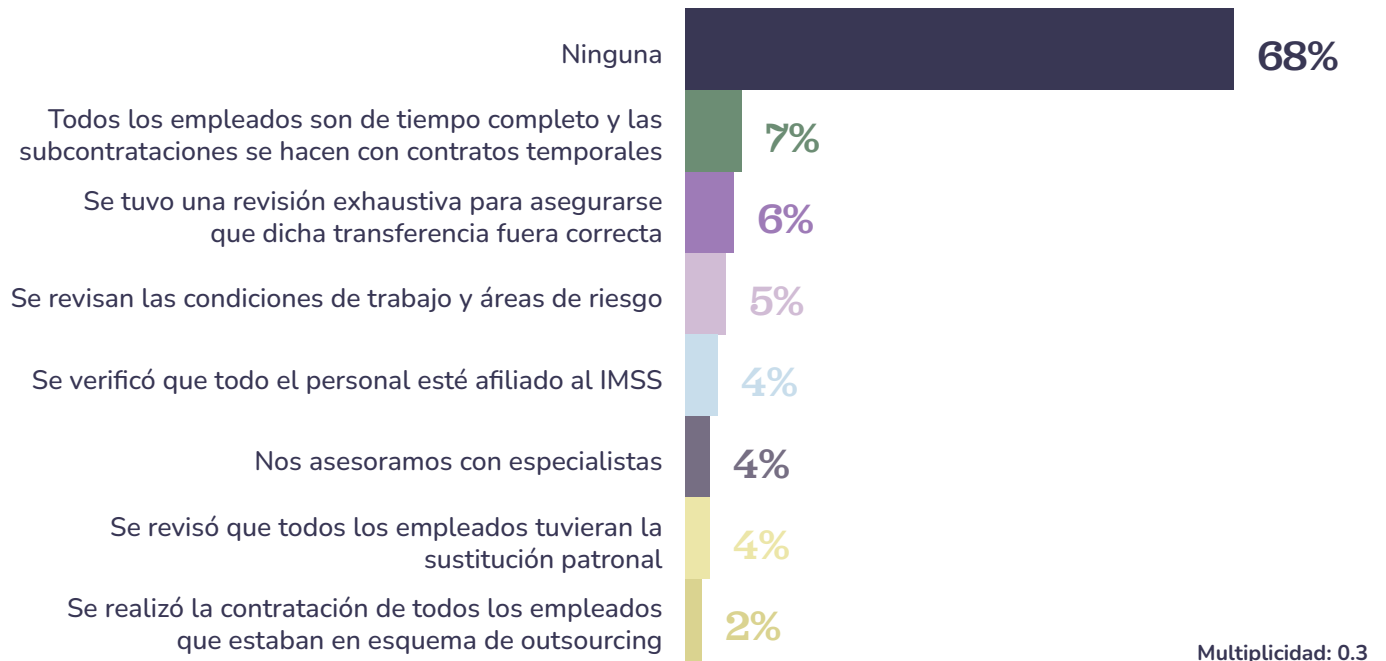
Cerca de la mitad de los entrevistados no reportan dificultad para presentar información al IMSS e INFONAVIT. No obstante, las principales dificultades mencionadas son resultado de fallas en el portal de internet de las autoridades y la falta de información sobre los procesos que se deben llevar a cabo en dichos portales.

Adicionalmente, podemos ver algunas otras problemáticas que enfrentan las empresas al momento de realizar estos trámites como la generación de inconsistencias, la falta de actualización de la información en los sistemas, la dificultad para presentar casos especiales de empleados con situaciones específicas y la ausencia de soporte técnico en vivo para poder resolver estas dudas o problemas que se presenten.

La novedad del tema de los registros puede tomarse también como una complicación, si no se realizan estos registros el IMSS puede multar a la compañía por la falta de cumplimiento. Estas multas se hacen llegar vía correo a los patrones y también el incumplimiento de estos registros puede estar sujeta a auditorías.

Al respecto, una recomendación que hacemos es que no se deje el registro de información en estas plataformas para el último día del vencimiento, ya que generalmente ese día los sistemas se saturan y presentan más fallas que durante otros momentos y si se presenta alguna complicación no se podrá obtener asesoría de manera rápida lo que generará retrasos en el registro de la información y por ende un incumplimiento con la fecha límite para presentarla.

**¿Qué revisión ha llevado a cabo la empresa o el IMSS a la prima de grado de riesgo derivado de la transferencia de personal que fue necesaria ante la reforma de subcontratación? Por favor sea lo más claro(a) y específico(a) posible.**



Cerca de 7 de cada 10 empresas no han implementado un sistema de revisión para enfrentar la nueva reforma, por lo que, si se llegaran a detectar irregularidades o errores u omisiones en alguna revisión por parte de la autoridad, las compañías podrían enfrentar multas o sanciones.

El área de nóminas, finanzas o seguridad social son los responsables de este proceso que se derivó de la reforma, si hay cambios de primas, se agregan riesgos a la actividad original al fusionar, o se sustituyen según sea el caso, pero se debe realizar este análisis para determinar correctamente la nueva prima de riesgo por las actividades que ahora dependen directamente de la compañía.

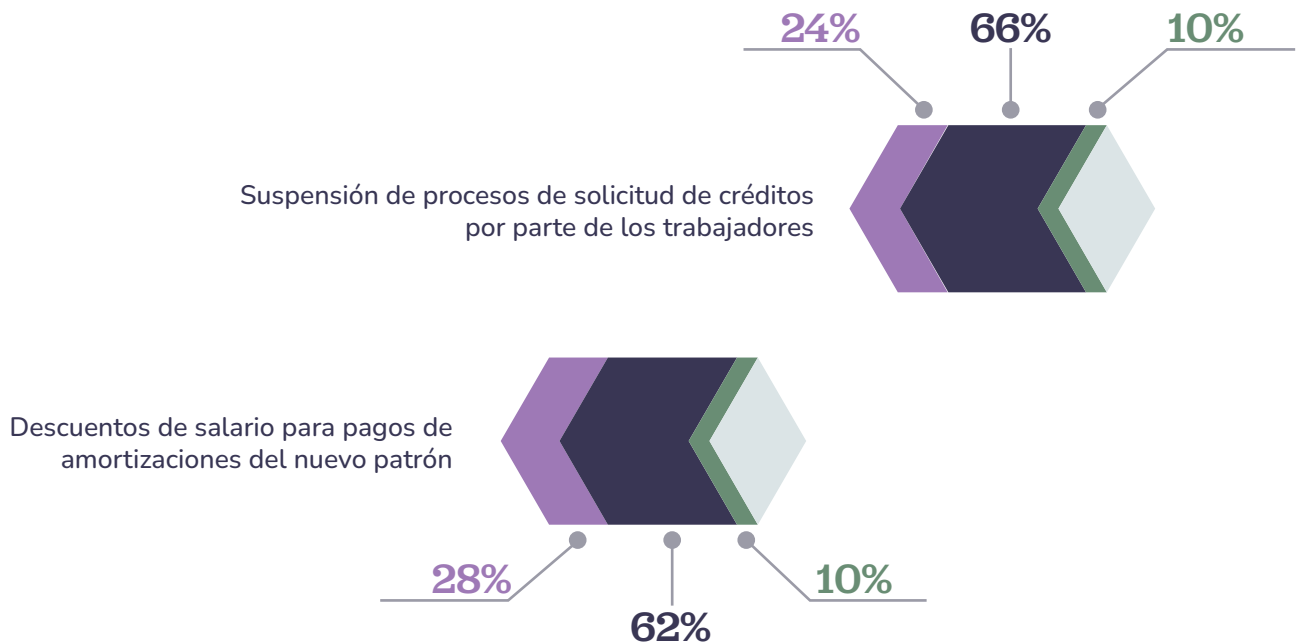
Realizar estas revisiones a tiempo le evitará problemas a la compañía y multas innecesarias por lo que recomendamos que se acerquen con un especialista para revisar que estén en debido cumplimiento con esta disposición.

El tema de la subcontratación sigue causando confusión entre las empresas, por lo que es probable que el 7% que respondió que los empleados están contratados por outsourcing o de manera temporal, haya sido por este motivo; en este caso si su compañía continúa llevando a cabo este tipo de prácticas recomendamos que se suspendan de inmediato y se acerquen a un especialista para que se regularice el tema.



## Derivado de la transferencia de personal con motivo de la reforma de subcontratación, ¿han tenido la siguiente dificultad con los créditos otorgados por INFONAVIT?

■ Sí
 ■ No
 ■ No sabe



2 de cada 3 empresas no han tenido dificultades en el tema de la suspensión de procesos de solicitud de créditos por parte de los trabajadores; de igual manera, 2 de cada 3 empresas entrevistadas no han tenido dificultades con los descuentos de salario para pago de amortizaciones del nuevo patrón.

Cuando las empresas enfrentan una suspensión de procesos de solicitud de crédito, puede deberse a temas como presentar aclaraciones de una asociación de registro patronal ante el INFONAVIT y son detalles que deben tenerse en cuenta al presentar estos trámites.

Los descuentos de salarios para pago de amortizaciones del nuevo patrón los puede hacer el patrón, siempre y cuando estén asociados con el registro patronal. Los atrasos en pagos que no se reflejan en las amortizaciones o en la retención que hizo el patrón y no se dio aviso a tiempo puede generar una complicación importante.

Los sistemas de INFONAVIT e IMSS están desfasados, lo cual puede también significar un problema al momento de presentar estos trámites, por lo que las empresas deben tener mucho cuidado cuando se realice esta transferencia de





personal de una compañía a otra para que se analice caso por caso y se confirme que todo el proceso está en orden.

Estos errores administrativos, que son muy comunes en las compañías, se pueden evitar asociando de manera correcta el registro patronal para evitar multas y sanciones.

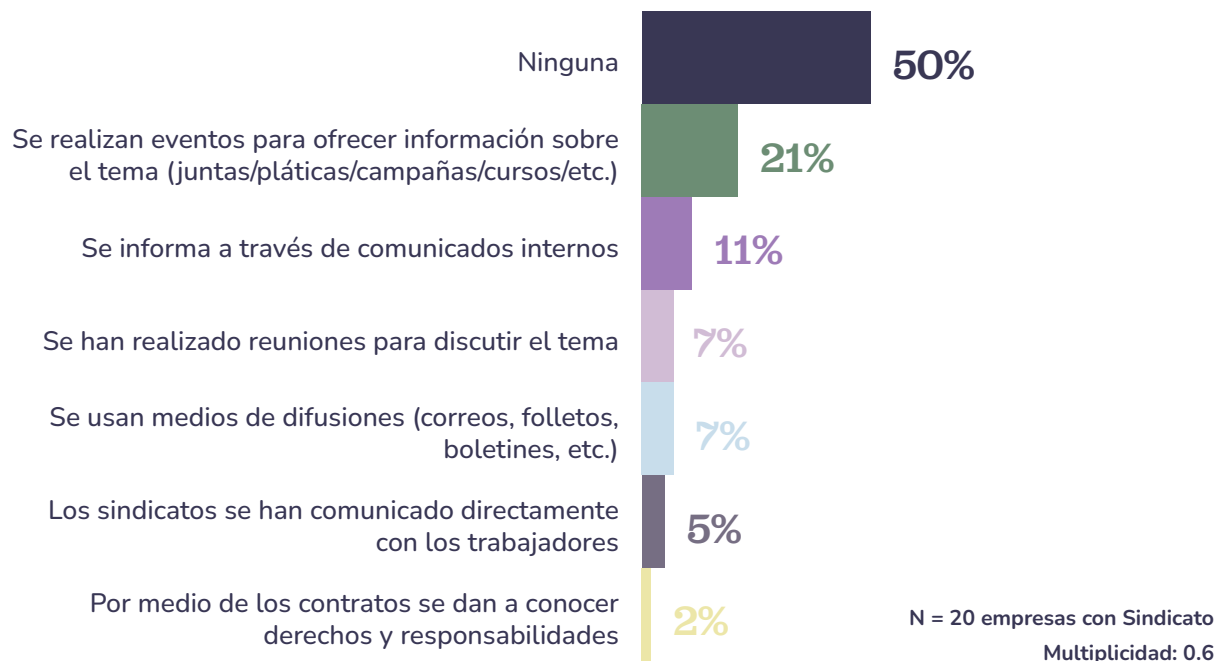
Al respecto también podemos observar en la gráfica que una cuarta parte de las compañías entrevistadas manifestó sí haber tenido dificultades con la Suspensión de procesos

de solicitud de créditos por parte de los trabajadores, por lo que la recomendación aquí es que se corrijan esos errores detectados a la brevedad antes de que sean detectados por una auditoría por parte de la autoridad y se generen las multas correspondientes.

De igual manera, podemos identificar que casi la tercera parte de las compañías entrevistadas aseguró haber tenido complicaciones respecto a los Descuentos de salario para pagos de amortizaciones del nuevo patrón; en este caso, de igual manera, si ya se detectaron los errores se deben corregir a la brevedad y no esperar a que salgan como hallazgos en una auditoría y generen multas a la empresa.

En caso de que no conozca los procedimientos a seguir para corregir estos errores, le sugerimos acercarse a un especialista.

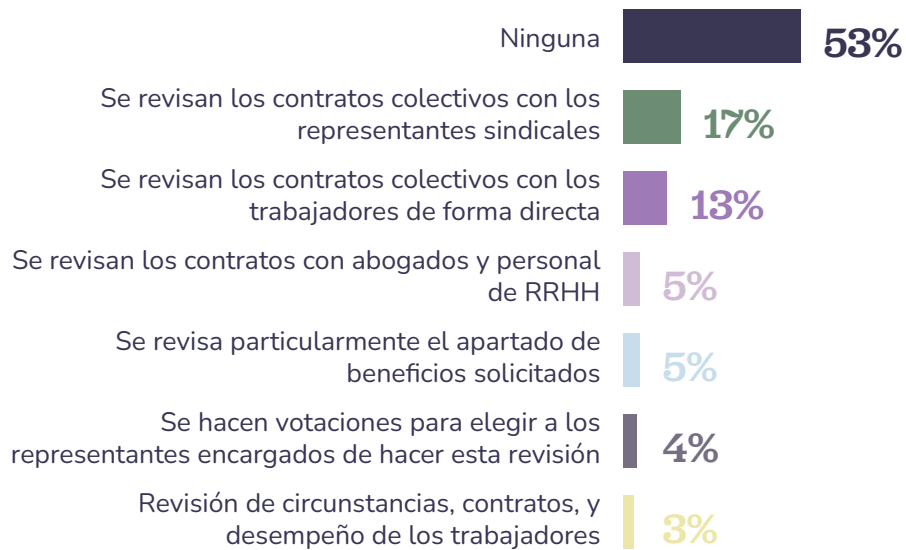
## ¿Qué acciones han llevado a cabo para dar a conocer el derecho a la libertad de asociación de los trabajadores?



Del total de la muestra, un 18.1% de las compañías aseguró que cuenta con trabajadores sindicalizados en su plantilla, es decir, 20 empresas. De este segmento de compañías, la mitad aseguró que no han implementado alguna estrategia para difundir la libertad de asociación entre sus colaboradores. Del resto de compañías, la mayoría mencionó que han dado difusión a este tema mediante reuniones internas, mediante los canales de comunicación interna o que los sindicatos se han acercado directamente a los empleados.

Si la empresa está obligada a trabajar con un sindicato y no ha tomado ninguna acción para comunicar el derecho a la libertad de asociación a los trabajadores, es importante cumplir con este requisito de la Reforma Laboral para evitar incurrir en alguna irregularidad que pudiera ser interpretada de forma equivocada y generarle problemas a la compañía.

## ¿Qué estrategia han seguido para las revisiones de contrato colectivo de trabajo que ahora requieren el voto mayoritario de los trabajadores para ser aprobadas?



N = 20 empresas con Sindicato  
Multiplicidad: 1.0

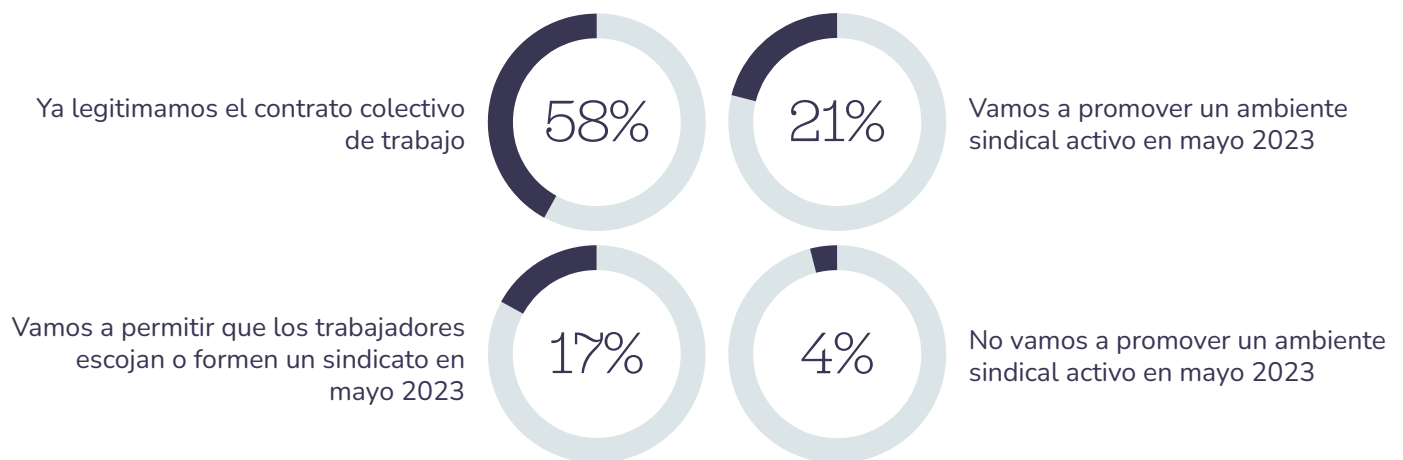
La revisión de contratos con representantes sindicales y con trabajadores son las estrategias más mencionadas por parte de las compañías que han tomado alguna acción.

Revisar contratos colectivos, no es una obligación, sin embargo, el mayor riesgo que se puede correr es que exista una asociación de los trabajadores con un sindicato

que negocie de manera desproporcionada prestaciones, salarios, etcétera, afectando los intereses de la compañía.

Las compañías que lo han realizado, no han hecho abiertamente los procesos de negociación mediante el procedimiento de votación.

## A continuación, por favor dígame la situación que mejor identifique a su empresa



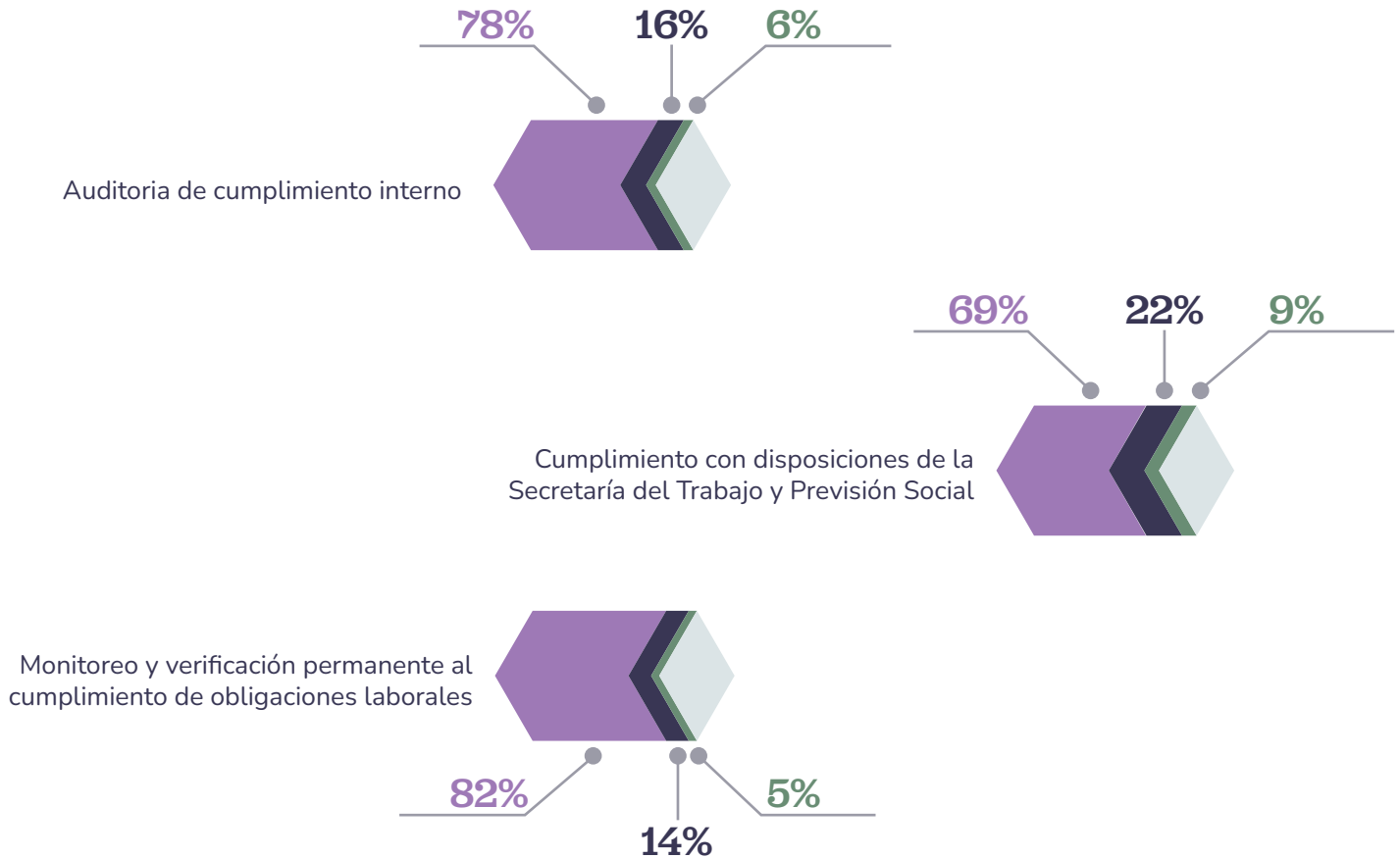
N = 20 empresas con Sindicato

Poco menos de 2/3 de las empresas entrevistadas que cuentan con relaciones sindicales ya realizaron la legitimación de su contrato colectivo con los trabajadores, lo que nos

indica que aún existen muchas compañías que no han legitimado su contrato colectivo y la fecha límite para realizar este trámite vence en unas cuantas semanas.

## Como parte de las acciones que han llevado a cabo para cumplir con las obligaciones laborales del T-MEC, ¿por favor dígame si han hecho lo siguiente en su empresa...?

■ Sí
 ■ No
 ■ No sabe

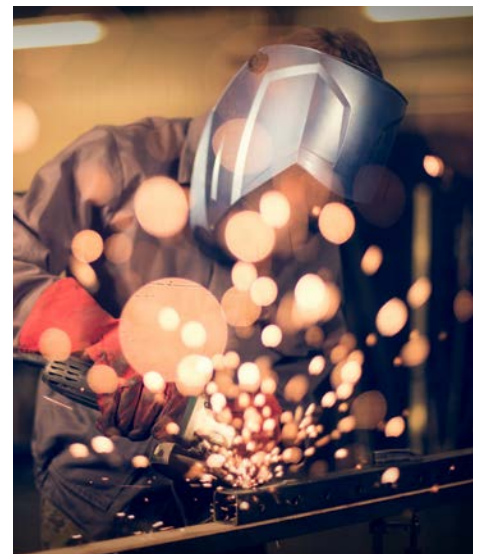


8 de cada 10 empresas han implementado el monitoreo de las obligaciones laborales y han hecho auditorías para cumplir las disposiciones derivadas del T-MEC.

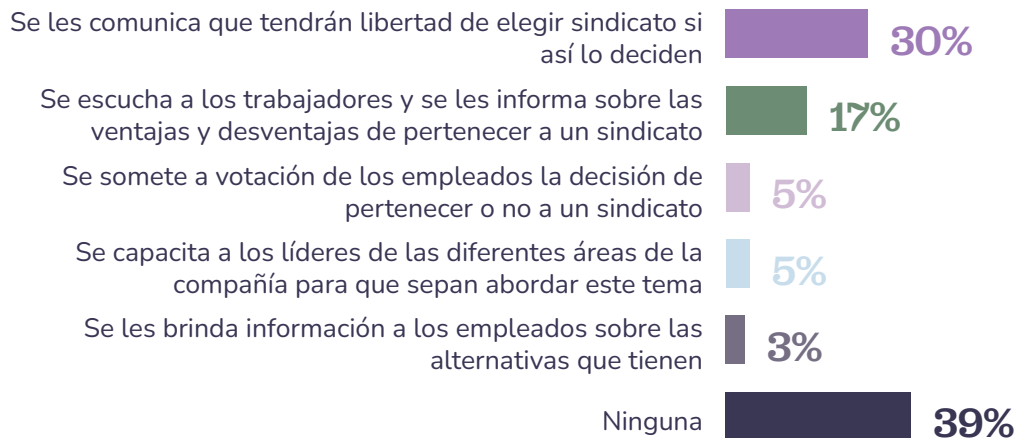
El 78% de las compañías entrevistadas contestó que ha cumplido con una Auditoría de Cumplimiento Interno, lo cual es un buen signo de prevención ante posibles sanciones.

Mientras que el 69% de las compañías entrevistadas aseguró que ya realizaron las acciones necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Nuestros especialistas recomiendan que todas las compañías sujetas a operar bajo el tratado del T-MEC, lleven a cabo una revisión del debido cumplimiento con todas las disposiciones del tratado, ya que en caso de encontrarse alguna irregularidad por parte de las autoridades, puede que sea sancionada lo que podría generar retrasos en producción de sus bienes o servicios y ello a su vez generaría multas por incumplimiento con sus clientes dentro de la cadena productiva que se encuentre.



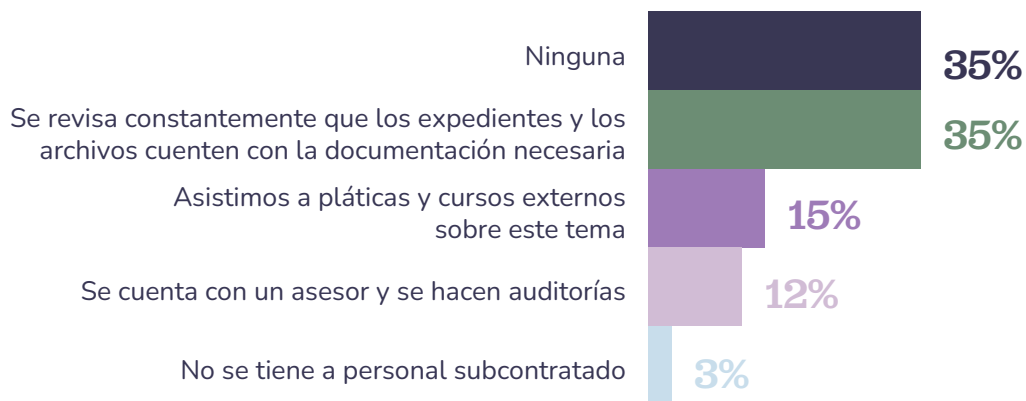
## ¿Qué estrategias han diseñado para mantener la decisión de los empleados en el sentido de no necesitar un sindicato que los represente?



Respecto a este tema, la mayoría de las empresas entrevistadas no ha realizado ninguna acción. De las que sí han realizado alguna estrategia, básicamente se concentran en brindar información y/o capacitación, ya sea a los empleados de la

compañía o a los líderes de las distintas áreas para que puedan tomar una decisión basada en información y un análisis de los pros y contras de pertenecer o no a un sindicato.

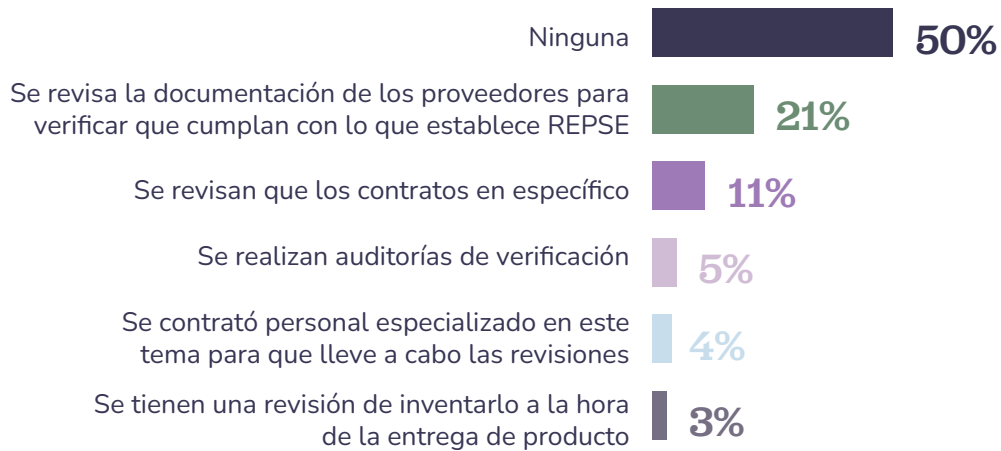
## ¿Cómo se han preparado para enfrentar y desahogar una inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social donde requiera información y documentos relativos a trabajadores propios y de proveedores bajo el régimen de subcontratación? ... ¿De qué otra forma se han preparado?



35% de las empresas entrevistadas no ha desarrollado ninguna acción para estar preparada para enfrentar y desahogar una inspección por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no obstante, también un 35% de las compañías aseguró que se ha preparado revisando periódicamente que los expedientes y archivos cuenten con la documentación necesaria que establece la STPS; mientras que un 15% asegura que asisten a cursos y capacitaciones sobre el tema.

Lo recomendable en este caso es que las compañías se informen y se documenten sobre cuáles son los aspectos que la autoridad suele revisar durante una inspección para que tenga toda la documentación al respecto en orden y lista para ser revisada si llegara el caso de presentarse la inspección.

## ¿Qué tipo de controles internos están llevando a cabo frente a sus proveedores de servicios especializados?



La mitad de las empresas no tienen controles internos para verificar a sus proveedores de servicios especializados.

El 21% de las empresas entrevistadas aseguraron que se revisa la documentación de los proveedores para verificar que cumplan con lo que establece el REPSE. Mientras que el 11% mencionó que se revisan los contratos en específico con esos proveedores y 5% realizan auditorías.

El no realizar una revisión de la relación que establecen las compañías con los proveedores de servicios especializados puede poner a la empresa en riesgo de incumplimiento con algunas de las disposiciones que establece la ley y con ello se pueden generar sanciones innecesarias, por lo que la recomendación aquí es que la compañía realice una debida revisión de que la relación con estos proveedores esté legalmente bien establecida.



## ¿Han encontrado la siguiente dificultad con el REPSE de sus proveedores de servicios especializados?

■ Sí   
 ■ No   
 ■ No sabe



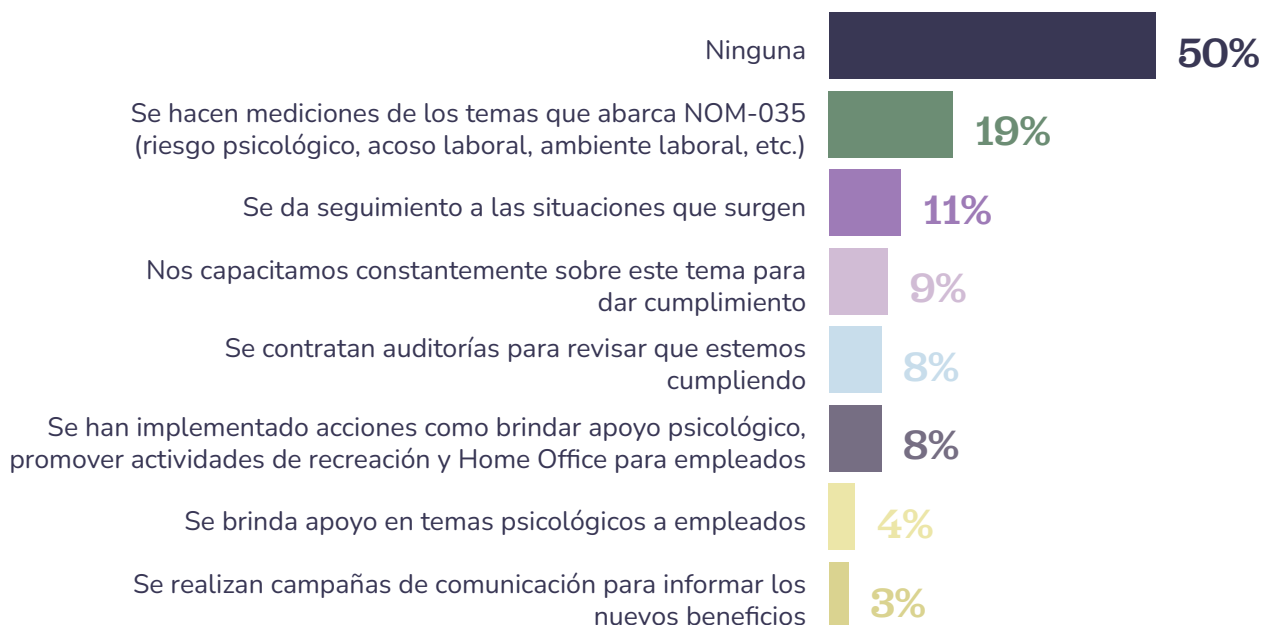
La dificultad más mencionada en este tópico es cuando la actividad del proveedor forma parte del objeto social listada por el REPSE, que es mencionada por 1 de cada 3 empresas.

Si la actividad en el REPSE no coincide con los servicios descritos en la factura, puede ser susceptible a que no sea deducible de impuestos.

El objeto social es una cuestión de revisión periódica (cuatrimestral).



## ¿Qué acciones ha llevado a cabo para renovar el cumplimiento de las obligaciones bajo la NOM-035 a dos años de su entrada en vigor?



### Multiplidad: 1.2

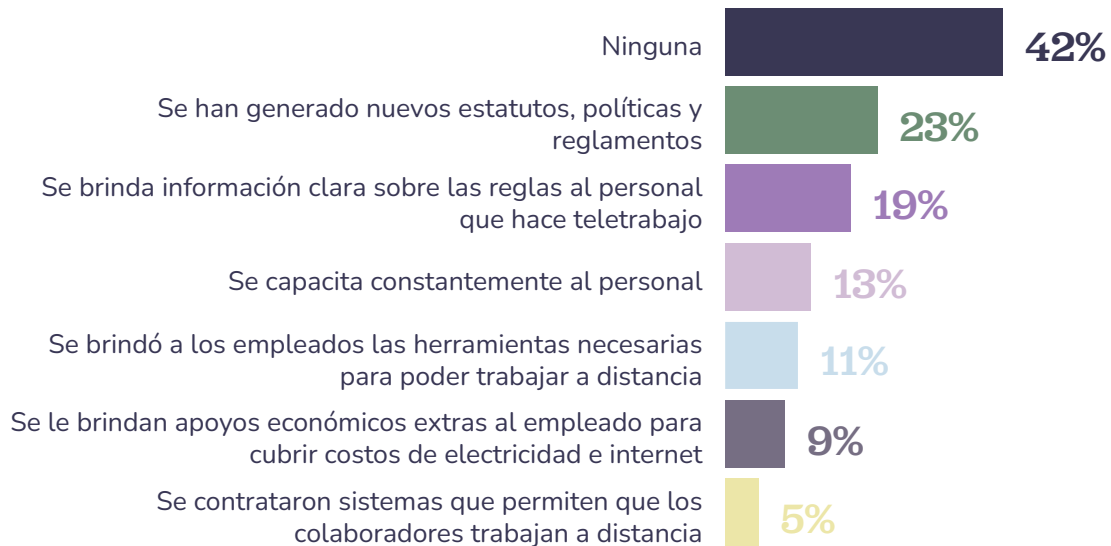
Llama la atención que la mitad de las empresas entrevistadas no ha realizado ninguna acción para renovar el cumplimiento con las obligaciones que derivan de la NOM-035, por lo que podemos asumir que su situación de incumplimiento las pone en una posición vulnerable ante una posible revisión por parte de la autoridad.

Entre las acciones que han ejecutado las empresas que sí han dado seguimiento a estas obligaciones derivadas de la NOM-035 se encuentran la medición y monitoreo de los criterios que establece la norma con un 19% de las empresas

que respondieron; el 11% de las empresas que respondieron, aseguró que da seguimiento a los casos o situaciones que surjan en la empresa derivadas de los temas que contempla la norma (riesgo psicológico, acoso laboral, ambiente saludable, etc.); un 9% de las empresas entrevistadas aseguró que se capacita constantemente sobre estos temas, con lo que se mantienen al día respecto a las obligaciones que deben cumplir.

La preocupación es que el 50% no ha realizado ninguna acción, lo cual puede incurrir en multas y sanciones por parte de la STPS.

## ¿Qué acciones ha llevado a cabo para documentar las obligaciones en materia de teletrabajo? (Ejemplos: políticas, reglamentos, contratos de trabajo, programas de capacitación, formatos de entrega de herramientas, convenios de protección de información, etc.)



Multiplicidad: 1.2

Casi una cuarta parte de las empresas que contestaron aseguraron que han desarrollado políticas, estatutos y reglamentos para dar cabida al modelo del teletrabajo en sus operaciones, mientras que 19% aseguró que se brinda información clara sobre las reglas de esta modalidad de trabajo a los empleados y 13% les brinda capacitación sobre el modelo.

Es importante destacar que aproximadamente 25% de las empresas que contestaron la encuesta aseguraron que le han

hecho ajustes para permitir que el modelo del teletrabajo funcione en sus compañías, entre los cuales se encuentran: el dotar a los empleados de las herramientas necesarias para poder trabajar a distancia, el brindar apoyos económicos extra a los empleados para que cubran sus costos de electricidad, internet y otros relacionados con trabajar en sus hogares y también resulta interesante que algunas compañías invirtieron en sistemas que les permitieran migrar hacia este modelo de operación en su estructura.







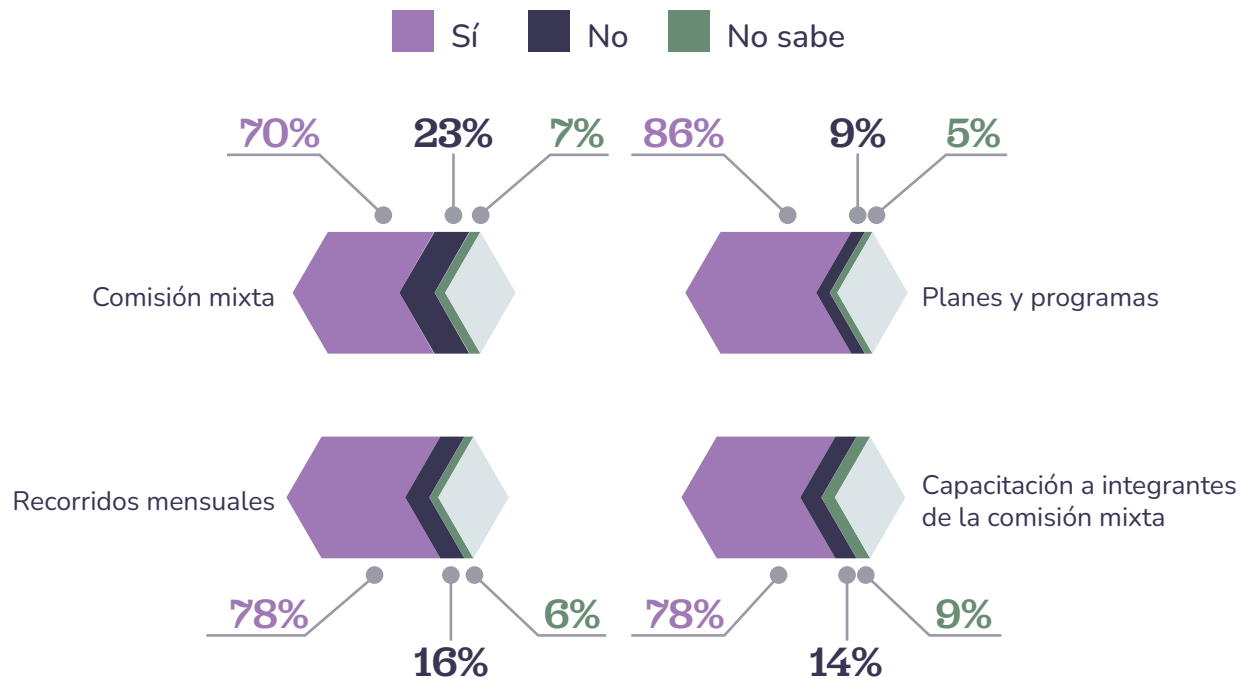
También es de llamar la atención que 42% de la muestra aseguró que no han realizado ninguna acción al respecto, aunque aquí es importante destacar que no en todas las compañías es posible la implementación del modelo del teletrabajo, por lo que puede No aplicarles el tema.

Actualmente, se confunde el trabajo híbrido con el teletrabajo, estar en una modalidad híbrida no representa las mismas obligaciones que el teletrabajo como lo son pagar proporción de energía eléctrica, medios virtuales o tecnológicos para que el trabajador desarrolle su trabajo (internet), etc.

El principal diferenciador del teletrabajo del trabajo híbrido es que el primero es de manera definitiva. El trabajador puede reclamar el sueldo de acuerdo al periodo que ha trabajado en formato de teletrabajo.

Si no se cumplen con estos requisitos que pide la ley, se puede estar sujeto a multas y sanciones.

## ¿Ha llevado a cabo la siguiente acción para documentar las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene ...?



Los planes y programas han sido implementados por un poco menos de 9 de cada 10 empresas para documentar las obligaciones en materia capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene.

Esta gráfica nos muestra un alto cumplimiento al momento de tener una auditoría ante la STPS.

En una auditoría lo más importante son las comisiones, como están conformadas, quienes la conforman, hacen entrevistas a la gente.



## Conclusiones

Como pudimos observar a lo largo de todo este reporte, hoy en día existen una gran cantidad de retos que las compañías que operan en México enfrentan en su día a día desde el punto de vista de sus relaciones laborales con sus empleados.

Lo anterior, podemos asumir, se desprende directamente de la gran cantidad de cambios a las leyes y normas aplicables a todas las compañías en materia Laboral en nuestro país y a la complejidad que tales cambios representan para implementarlos en muchas empresas, ya sea por las implicaciones a nivel operativo o bien por las implicaciones en otros rubros del negocio como lo son finanzas, impuestos, legal, etc.

En lo que respecta a la presentación de informes ante diversas autoridades, podemos observar que aún existen una gran cantidad de aspectos que dichas autoridades deben mejorar tanto de sus sistemas para la presentación de los informes obligatorios como en sus procesos para tal efecto, de tal manera que las compañías no enfrenten problemas al momento de dar cumplimiento a estas obligaciones. Adicionalmente, podemos ver que también existe una falta de conocimiento por parte de las empresas respecto a lo que se debe cumplir o reportar ante estas autoridades, por lo que es indispensable que tales compañías se asesoren para conocer el total de sus obligaciones tanto de información como de pagos relacionados con tales obligaciones para evitar multas o sanciones por incumplimiento.

Un tema importante es que, muchas de las empresas que anteriormente trabajaron con esquemas de Outsourcing y que con el cambio de la ley al respecto tuvieron que absorber dichas operaciones en la compañía principal, no han llevado a cabo ninguna revisión a la prima de grado de riesgo derivada de la transferencia de personal; esto eventualmente podría convertirse en un grave problema para la compañía, ya que un error en el cálculo de la prima de riesgo de trabajo puede tener implicaciones muy severas para la compañía.

En lo que respecta a las compañías que tienen relaciones laborales con sindicatos, podemos identificar que la mitad de estas no han realizado ninguna acción para dar a conocer el derecho a la libertad de asociación a sus trabajadores, lo cual es una obligación establecida por la Ley, por lo que aquellas que no lo han realizado deben desarrollar acciones para la difusión interna de este derecho entre sus trabajadores.

En este perfil de compañías el hallazgo más importante es que aún existe un 40% de este segmento que no ha legitimado su contrato colectivo de trabajo y esta obligación vence en unas semanas, por lo que es importante poner atención en este tema para evitar que se pase el plazo establecido por la ley para realizar este procedimiento.

En lo que respecta a los cambios en materia laboral derivados de la entrada en vigor del T-MEC, tenemos que entre el 70% y el 80% de las compañías ha desarrollado algunas acciones como Auditorías de cumplimiento interno, cumplimiento con disposiciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Monitoreo del cumplimiento de obligaciones laborales según la industria de la compañía; para estar alineadas a las disposiciones aplicables derivadas de este nuevo tratado comercial de nuestro país.

Finalmente, en lo que respecta al cumplimiento de la NOM-035 y el Teletrabajo también encontramos que muchas de las compañías no han ejecutado las acciones correspondientes para dar debido cumplimiento a las disposiciones establecidas por las leyes al respecto. Es importante que estas compañías accionen

en consecuencia, ya que las sanciones por el incumplimiento a estas disposiciones pueden afectar severamente a la empresa tanto en su operación como económicamente.

La recomendación general para todas las compañías es realizar un autodiagnóstico para saber en qué temas no cuentan con la información o el conocimiento de lo que aplica a una empresa de su perfil, industria, tamaño y tipo de operación, y acercarse a los especialistas para que les orienten respecto a cómo dar debido cumplimiento a estas obligaciones laborales que pueden representar un gran riesgo si no se cumplen.

## Contacto

**Alfredo Kupfer Domínguez** – Socio  
akupfer@sanchezdevanny.com

**Fermín Lecumberri Cano** – Socio Industrial  
flecumberri@sanchezdevanny.com

**Sebastián Rosales Ortega** – Socio Industrial  
srosales@sanchezdevanny.com

## Ubicación

**Mexico City:**  
Av. Paseo de las Palmas #525 Piso 6  
Col. Lomas de Chapultepec, 11000  
Ciudad de México  
T. +52 (55) 5029 8500

**Monterrey:**  
José Clemente Orozco #335 Piso 4  
Despacho 401 Col. Valle Oriente, 66269  
San Pedro Garza García N.L.  
T. +52 (81) 8153 3900

**Queretaro:**  
Av. Antea #1090, Piso 2 Int 206  
Col. Jurica, 76100  
Querétaro, Qro.  
T. +52 (442) 296 6400



[www.sanchezdevanny.com](http://www.sanchezdevanny.com)

© Sánchez Devanny ® 2023

Sánchez Devanny refers to SánchezDevanny Eserverri, S.C., a leading Mexican law firm that provides full-service legal advice both to Mexican and international clients.

This publication contains general information only and is just for informative purposes. Sánchez Devanny is not rendering legal advice or services by means of this publication. To obtain legal advice or services and before making any decision or taking any action that may affect your business you should consult a qualified professional advisor.

Sánchez Devanny provides legal services in the areas of Corporate and M&A; Corporate and Project Finance; International Trade and Customs; Real Estate, Infrastructure, and Hospitality; Tax; Labor, Social Security, and Immigration; Corporate Governance and Regulatory Compliance; Energy, Natural Resources and Environmental; Life Sciences; Intellectual Property, Entertainment and Sports Law; Litigation and Alternative Dispute Resolution; Antitrust; Financial Institutions and Services; Private Wealth Management and Estate Planning and Data Privacy and Information Technology to both public and private clients, especially in the automotive, retail, pharmaceutical, manufacturing, real estate, and energy industries.