

ASPECTOS LEGALES EN MATERIA LABORAL A CONSIDERAR EN LAS EMPRESAS EN 2024

DICIEMBRE DE 2023



RENOVACIÓN DEL REPSE.

Las compañías que obtuvieron el REPSE deberán estar preparadas para solventar con la documentación respectiva las **visitas de verificación** que se intensificarán y están realizando la STPS, IMSS, SAT e INFONAVIT para corroborar que la información que se proporcionó en ese padrón sea verídica y se logre desvirtuar la existencia de esquemas de subcontratación considerada prohibida, para evitar la imposición de multas, sanciones penales y consolidar los beneficios fiscales respectivos.

La vigencia del registro es de 3 años, por lo cual los obtenidos en 2021 **deberán renovarse en 2024**, conforme a la fecha que los empleadores obtuvieron su registro.

Se recomienda revisar, y en su caso, **ajustar o elaborar el adecuado respaldo documental** en materia laboral de las compañías prestadoras de servicios especializados;

Así como, aquellas empresas que son beneficiarias de dichos esquemas, para consolidar adecuadamente las planeaciones corporativas en materia fiscal, laboral y de seguridad social implementadas.

DEDUCCIONES DE GASTOS DE CAPACITACIÓN.

Con base en el Decreto por el que se otorgan **estímulos fiscales** a los sectores clave de la **industria exportadora** para la deducción inmediata de la inversión en bienes nuevos de activo fijo y la deducción adicional de gastos de capacitación publicado el 11 de octubre de 2023, se otorga durante los ejercicios fiscales de 2023, 2024 y 2025 un estímulo fiscal consistente en una **deducción adicional del 25%** aplicable únicamente sobre la base incremental, en comparación con el promedio del gasto erogado en los ejercicios fiscales de 2020, 2021 y 2022 por concepto de la capacitación.

Por ello, para **obtener la debida materialidad legal de ese beneficio fiscal** se recomienda revisar, implementar y operar adecuadamente la **comisión mixta de capacitación, productividad y adiestramiento** en aquellas compañías con más de 50 personas trabajadoras conforme a las disposiciones jurídicas vigentes y el **respaldo documental legal en materia de capacitación**.

TELETRABAJO O HOME OFFICE.

En diciembre de 2023 entra en vigor la **NOM-037-STPS-2023**, Teletrabajo-Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo que impone obligaciones laborales de cumplimiento obligatorio para las compañías que cuenten o vayan a contar con personas trabajadoras bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Se recomienda realizar una **evaluación sobre el nivel de conformidad** de la empresa con los lineamientos marcados por dicha norma, contando con la respectiva comprobación documental que señala y se **evite la imposición de multas** por las autoridades laborales.

AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL.

El salario mínimo general en 2024 pasará de 207.44 pesos a 248.93 pesos diarios, mientras que en la zona libre de la frontera norte pasará de 312.41 pesos a 374.89 pesos diarios. Los salarios mínimos profesionales recibirán un incremento del 20%.

“
*Nuestra misión es
desarrollar
soluciones con
una nueva visión
del derecho
laboral en México*”





VACACIONES.

Derivado de la reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre el aumento de las vacaciones de las personas trabajadoras vigente a partir de 2023, las empresas debieron **actualizar contratos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y documentar los acuerdos** alcanzados con las personas colaboradoras sobre la forma de disfrutar los periodos vacacionales, la comprobación de su antigüedad mediante la **comisión mixta** respectiva, la programación realizada por la empresa y el efectivo disfrute de los mismos con el **pago del salario y la prima** correspondiente.

NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL.

En 2022 se finalizó la última fase de la implementación del nuevo sistema de justicia laboral que determinó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dejaron de conocer juicios laborales y se crearon nuevos juzgados laborales con un nuevo procedimiento judicial, que implica que para el año 2024 las áreas responsables de Gestión y/o Talento Humano aumenten el nivel prevención y respuesta

se conduzcan adecuadamente las relaciones laborales y cuenten con los expedientes de las personas trabajadoras con toda la evidencia documental idónea e indispensable de manera inmediata para **enfrentar demandas judiciales y prevenir condenas cuantiosas.**

CONCILIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA.

Conforme al nuevo sistema de justicia laboral, se crearon centros de conciliación laboral ante los cuales las compañías deben acudir para celebrar y que se aprueben los convenios de terminación laboral, que brinde **certeza jurídica sobre la separación de las personas trabajadoras** para inhibir juicios cuantiosos.

Asimismo, de manera general los colaboradores antes de presentar una demanda laboral deben acudir ante esos centros a solicitar conciliaciones prejudiciales, respecto de las cuales la asistencia del empleador es obligatoria y ante su falta de atención da lugar a la imposición de multas.

Por tanto, para el año 2024 se recomienda que las compañías cuenten con personal interno responsable debidamente actualizado y capacitado para la adecuada conducción de las relaciones laborales; o contar con consultoría especializada que patrocine y defiendan adecuadamente sus intereses, **para prevenir demandas laborales cuantiosas y sanciones económicas por las autoridades.**

SINDICAL.

A partir de 2 de mayo de 2023 derivado de las reformas laborales aprobadas en México, los contratos colectivos que no fueron legitimados por los sindicatos titulares -fueran o no de protección- se extinguieron, manteniendo vidas las prestaciones laborales pactadas; por lo cual, en el año 2024 es importante considerar implementar una estrategia adecuada para que las compañías **canalicen adecuadamente la actividad sindical** mediante la firma de nuevos contratos colectivos, la actualización de los contratos individuales con las prestaciones extralegales establecidas; o la negociación de los que se hubieren firmado a partir de esa fecha con la adecuada implementación de la negociación colectiva, para procurar una cordial revisión anual de los tabuladores de salarios, e implementar una negociación sobre las revisión de las condiciones de trabajo existentes.

JORNADA DE TRABAJO.

De aprobarse y aplicarse para 2024 la reforma que **disminuye la jornada de máxima de trabajo de 48 a 40 horas semanales**, implicará nuevos retos para las empresas, tales como: modificar las jornadas de trabajo de las personas colaboradoras, reestructurar, eliminar o agregar turnos de trabajo; contratar nuevo personal; generar políticas de pago de tiempo extraordinario; capacitar al personal para maximizar el tiempo de trabajo; ajustar o agregar nuevas normas disciplinarias al interior de las compañías, para lo cual será necesario actualizar contratos de trabajo, conocer y aplicar las diversas modalidades de contratos de trabajo tanto a prueba, de capacitación inicial, de obra o tiempo determinado; celebrar convenios para modificar condiciones de trabajo; elaborar o actualizar el reglamento interior de trabajo ante las nuevas autoridades laborales para que sean válidos, e instaurar adecuados controles de asistencia y de pago de remuneraciones.

¡Felices fiestas y un próspero 2024!

Contáctanos:

cesarcarrasco@corporativogabaon.com
josealfredoperez@corporativogabaon.com
3312415586 / 3313387698

Ubicación:

Avenida Providencia 2571,
Colonia Providencia
Guadalajara, Jalisco, México.
Código Postal. 44630