

Contacto Empresarial Digital



Dirección	Karla Arlaé Rojas Quezada
Fotografía	Adriana Guadalupe Cerpa Marquez
Diseño	Nataly Sughey Solís Castellanos
Edición	María Guadalupe Barba Gudiño Marisol Nápoles Cesar
Asesoría Editorial	Rosario Guzmán Santander

CORPORATIVO **MSN** CONSULTORES



MSN Consultores Contacto, Empresarial Digital. Es una publicación periodica editada por MSN Consultores, S.C. Con oficinas generales en Avenida López Mateos No. 328 Piso 2 Col. Ladrón de Guevara, C.P. 44600, Guadalajara, Jal. Tel. 3316524703

Editor Responsable Karla Arlaé Rojas Quezada. Certificado de Licitud de Título y de contenido: En Proceso. Certificado de Reserva de derechos al uso exclusivo ante la SEP 04-2023-092810421100-20. Distribuida por medios digitales. Impresión y distribución por propia cuenta de quien recibe esta publicación.

Los anuncios y publicidad son propiedad y responsabilidad de los anunciantes.

El contenido de esta publicación tiene un propósito informativo y no deberá ser considerada la opinión directa o relativa de MSN Consultores, Contacto Empresarial Digital.

En ningún caso MSN Consultores, Contacto Empresarial Digital sus sociedades o corporaciones vinculadas, ni sus socios, agentes o empleados serán responsables de ninguna decisión o medida tomada confiando en la información contenida en esta publicación, ni de ningún daño directo, indirecto, especial o similar.

4 Modalidad 10 para IMSS.
Marisol Nápoles César.

6 Vales para despensa.
Stephani Vanessa Aviña López.



Adaptación de la fuerza laboral multigeneracional.
Karla Arlaé Rojas Quezada.

Prima de antigüedad.
Karla Judith Arias Ramírez.

La regulación de trabajo de menores.
Nadia Paulina García García.

9

12

14

18 Equidad de género.
María Guadalupe Barba Gudiño.

21 Ayuda para gastos funerarios.
Alberto Torres Ventura.

23 Beneficios para dictaminar tu empresa.
Néstor Salvador Garibay Camarena.



Beneficiario controlador.
Juan Carlos de Obeso Orendain.
Donaldo Arias Rivera.

Con el T-MEC cientos de empresas llegan a México.
¿Estamos preparados?
María de los Angeles Flores Urrutia.

¿Nadie se postula para tus vacantes?
Norma Saucedo Vejar

26

30

32

33 Giveaway.

35 Meme.

36 Día de muertos.



Cursos Pregrabados

Aprendiendo con MSN, Capacitación.



Cursos disponibles

- Cumplimientos laborales derivados a la reforma del 2023
 - Contratos, trabajos ordinarios y especiales
 - Compliance y reingeniería laboral
 - Terminación de la relación laboral
 - Taller express SIDEIMSS
 - Obligaciones PTU
 - Riesgo de trabajo
 - Taller de nómina
 - SIROC y REPSE
 - Otros...

Membresía anual

Costo: \$4,250.00

Incluye todos los cursos y los que se vayan generando durante el año.

5 cursos

Costo: \$2,436.00

Curso individual

Costo: \$609.00

Inscríbete aquí.

 33 1652 4703



CORPORATIVO MSN CONSULTORES

MPK
CONSULTORES SC
ASISTENTES LABORALES Y LEGALES

MSN
CONSULTORES SC
ASESORES FISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL

MSK
CONSULTORES SC
ASISTENTES LABORALES Y LEGALES



Estimado Lector.

Es un placer para mí darle la bienvenida a la primera edición de nuestra revista digital, en la que exploramos temas relevantes en diversas materias que son de interés para la mejora continua de las empresas.

En un mundo en constante evolución, es esencial mantenerse al tanto de las últimas tendencias y regulaciones para asegurar el bienestar de los trabajadores y el éxito sostenible de las organizaciones.

En este número, hemos reunido un conjunto diverso de artículos los cuales nuestro equipo de colaboradores, alianzas y expertos han desarrollado para proporcionarles información precisa y valiosa que pueda guiar sus decisiones y estrategias empresariales.

Nuestro objetivo con esta revista es ser su recurso confiable, brindándole conocimientos que puedan traducirse en acciones concretas. Le invito a que en cada artículo se permita reflexionar sobre las ideas presentadas y aplicarlas de manera estratégica en sus organizaciones.

El camino hacia el éxito empresarial implica una comprensión profunda de cómo cuidar y empoderar a su equipo y estamos aquí para acompañarlos en cada paso del camino.

Agradezco infinitamente a nuestro equipo y a todos los colaboradores que han contribuido a hacer posible esta edición. Su dedicación y experiencia son invaluable para mantener nuestra revista como una fuente de información actualizada y relevante. ♡

Con gratitud,

Dra Karla Arlaé Rojas Quezada.

Directora de la Revista Contacto Digital Empresarial.





○ Planes de Previsión Social



○ SATIC / SIROC



○ Dictámenes, Auditoría interna y Correcciones patronales



○ Comercio Exterior



○ Compliance Laboral y Nóminas



○ Asesoría Legal en materia Laboral, Seguridad Social, Fiscal y Jurídica



○ Asesoría Contable y Fiscal



○ Pensiones

Creamos sinergia con los clientes para lograr el fortalecimiento de sus empresas, aportando nuestra experiencia en materia Laboral, Seguridad Social, Fiscal y Jurídica.

SU EMPRESA, EN LAS MEJORES MANOS

www.msnconsultores.com

contacto@msnconsultores.com

Tels: 33 1652 4703 / 33 1652 4754

- MSN Consultores
- MSN Consultores
- MSN Consultores
- Corporativo_msn
- Asesorate con corporativo MSN



MODALIDAD 10 PARA IMSS

En el 2001 el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como parte de las reformas al sistema de seguridad social da a conocer la Modalidad 10 cuyo principal objetivo es ofrecer cobertura médica a los trabajadores independientes que no contaran con otra modalidad de seguridad social.

En los últimos años, las Modalidades del IMSS, se han venido transformando para tener un mayor alcance y ampliar la cobertura de la población a través de programas piloto, los cuales son proyectos que se implementan para evaluar la viabilidad, eficiencia y eficacia de una nueva estrategia, antes de realizar los cambios definitivos en los sistemas, principalmente gubernamentales. Algunos ejemplos de programas piloto son: Seguro para Trabajadores Domésticos, Atención médica a través de la App IMSS Digital o Modalidad 10.

Actualmente, la Modalidad 10 del (IMSS) es un modelo de aseguramiento que permite a los trabajadores del artículo 13 fracción I de la Ley del Seguro Social que textualmente establece “Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;”. Así como a los mexicanos que trabajan y laboran en el extranjero conforme a un convenio firmado con la Secretaría de Relaciones Exteriores en marzo de 2021 para tener la posibilidad de acceder a un esquema de seguridad social aplicable a ellos y a sus beneficiarios legales, para recibir servicios médicos y prestaciones sociales en territorio nacional.



Los servicios médicos que proporciona este programa son las siguientes:

- Servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos y atención obstétrica.
- Incapacidades por enfermedad o accidente.
- Pensión por invalidez y vida en caso de incapacidad o fallecimiento.
- Pensión por retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, cumpliendo con los requisitos de edad y semanas de cotización.
- Prestaciones sociales, como servicios funerarios y acceso a guarderías.

Como se puede observar no solo se brinda atención médica, además se tiene la oportunidad de cotizar para poder acceder a una pensión por retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Esto implica que, al cotizar bajo esta modalidad, se podrán reactivar o “descongelar” las semanas cotizadas en caso de no contar con vigencia de derechos, situación que ocurre más comúnmente cuando ha pasado tiempo sin tener una relación obrero patronal.

Este modelo abre la puerta a todas esas personas que, por alguna razón o motivo, están buscando la forma de seguir cotizando en el régimen obligatorio sin que necesariamente sea a través de un empleador, y así poder reunir los requisitos establecidos en la ley, como lo son el mínimo de semanas cotizadas y el salario promedio alcanzado, para poder acceder a una pensión.

Si bien el programa piloto de Continuación Voluntaria al Régimen Obligatorio, conocido como Modalidad 10 es una gran herramienta para un gran sector de la población con el que se pretende cubrir el acceso a la seguridad social y servicios de salud, es un programa poco conocido y utilizado, es más común solicitar a un familiar o conocido que los den de alta en sus empresas simulando una relación obrero patronal, sin embargo, esto es un delito, por lo que no es recomendable, por el contrario, está prohibido. Así pues, la Modalidad 10 es una opción segura para poder garantizar tu pensión.



La contratación de esta modalidad es totalmente en línea a través del portal del IMSS “Personas Trabajadoras Independientes” donde podrán conocer más a fondo los beneficios, requisitos, una calculadora para determinar los costos y otros aspectos relevantes para poder realizarla.

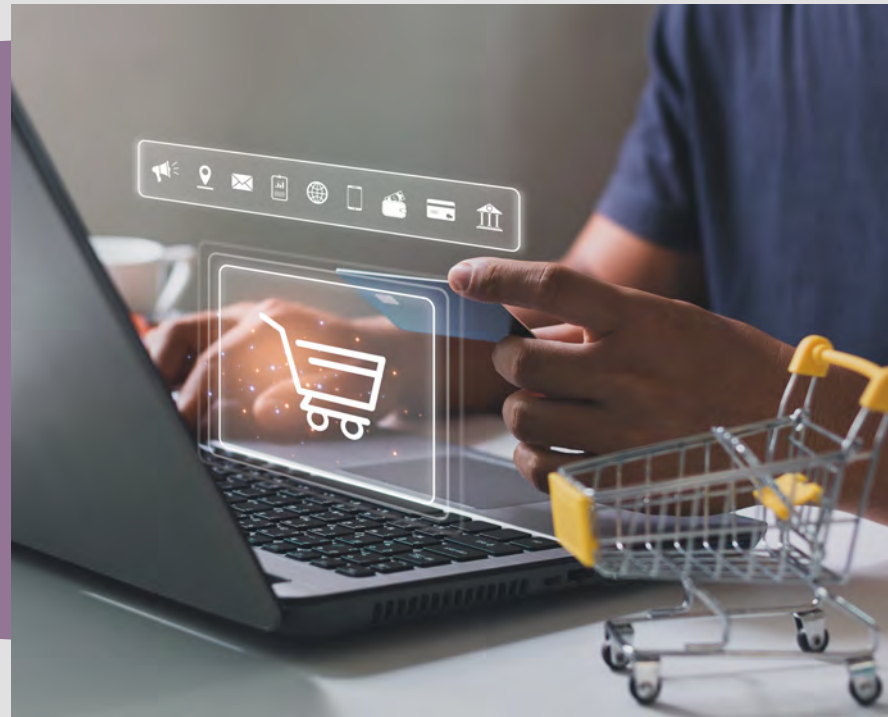
En conclusión, el esquema de Modalidad 10 IMSS es una excelente opción para contar con las prestaciones que ofrece el régimen obligatorio del IMSS, si bien aún es un programa que está en desarrollo y con áreas de oportunidad, al día de hoy, nos abre la puerta a tener acceso a los beneficios de seguridad social y mejorar la calidad de vida de los trabajadores independientes de una manera práctica, segura y rápida.💕



L.C.P. Marisol Nápoles César

Socia de Seguridad Social en Corporativo MSN Consultores, S.C.
Contacto: marisol.napoles@msnconsultores.com

VALES DE DESPENSA



Es una prestación, no obligatoria, que forma parte de la previsión social. Esta prestación ofrecida por las empresas está pensada para apoyar a los trabajadores para satisfacer algunas necesidades básicas entre ellas la alimentación. Pueden ser entregados en dinero, especie o monederos electrónicos, sin embargo, de esto dependerá su tratamiento.

Fiscal:

La Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) exenta hasta una UMA cuando se entrega en especie o monedero electrónico, si no hay otras prestaciones de previsión social. En caso de haber más se atiende la regla del art. 93 penúltimo párrafo LISR. Mientras que Grava al 100% cuando se entrega en efectivo.

Si la empresa decide otorgar vales de despensa para los empleados, obtiene el beneficio, de deducir del impuesto sobre la renta, el 47% si no has dado esta prestación o brindaras un monto menor que el año anterior, en caso de elevar la cantidad la deducción se eleva al 53% de la parte exenta del trabajador y 100% de la parte gravada, sin embargo, para poder hacer deducible la prestación, es necesario cumplir con otros requisitos como:

- Monedero electrónico autorizado por el SAT
- Detalle total de asignaciones de cada empleado
- Presentar la Factura Electrónica
- Registrar de manera correcta el gasto en la contabilidad
- Considerar los topes máximos antes mencionados

Seguridad Social:

En el artículo 27 fracción VI Ley del Seguro Social que a la letra dice: **“Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el distrito federal”**.

De este artículo caben destacar dos observaciones:

La base no sería el salario mínimo si no la Unidad de Medida y Actualización (UMA) de acuerdo con el decreto de desindexación del 2016.

Para efectos de seguridad social se puede otorgar en dinero o especie, que incluye monedero electrónico.

Para estos efectos el tope diario que se debe considerar para el 2023 es del \$41.49 (\$103.74 valor UMA por 40% de límite).

El mismo tratamiento se desprende para efectos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores conforme el artículo 29 fracción II.

Para ser considerados previsión social tanto para aspectos de seguridad social como fiscales, se debe cuidar:

- **Otorgarla de manera general**
- **Tener la materialidad**
- **No vincular su otorgamiento al trabajo realizado**
- **Plasmarla en su plan de previsión social que contenga los requisitos de otorgamiento.**

Impuestos estatales:

Dependerá de la Entidad Federativa en la que se tengan trabajadores para determinar su tratamiento respecto a la base gravable y esto se puede encontrar en las diversas Leyes de Hacienda de cada uno de los Estados, así como, en algunos casos, en las Leyes de Ingresos del Estado.

Los vales de despensa son una de las prestaciones mas utilizadas por las empresas debido a los diferentes beneficios antes mencionados, tanto para el trabajador como para el patrón, así que si aún no tienen en tu empresa estos beneficios, es una buena opción.💕

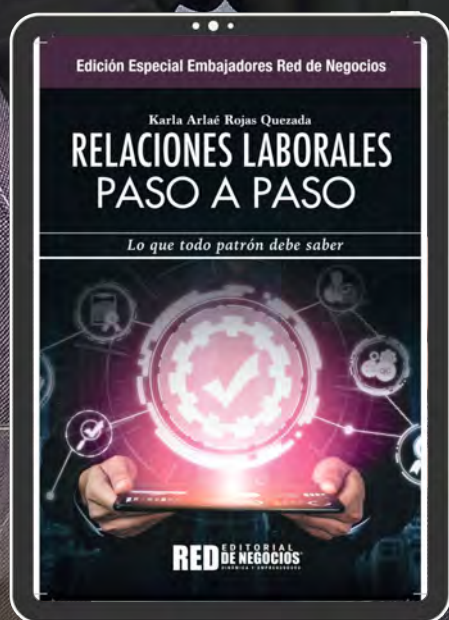


L.C.P. Vanessa Aviña López
Nomina Snr. en MSN Consultores, S.C.

RELACIONES LABORALES PASO A PASO

Lo que el patrón debe saber

Disponible en Amazon
Versión Kindle por solo
\$149.00



ADAPTACIÓN DE LA FUERZA LABORAL MULTIGENERACIONAL

Hoy en día, en las empresas hay una diversidad que no solo se basa en género, raza, religión u otros aspectos importantes que tienen que observarse para lograr un buen clima laboral, además se tiene que cuidar la brecha generacional que cada vez es más marcada y con ella se genera una problemática muy específica, la de coexistir desde Baby Boomers (nacidos entre 1946 y 1968), Generación X (nacidos entre 1969 y 1980), Millennials (nacidos entre 1981 y 1993), hasta la Generación Z (nacidos entre 1994 y 2010).

Cuatro generaciones con características y necesidades diferentes que deben, no solo aprender a relacionarse entre ellas para evitar temas de ambiente de trabajo, sino que las empresas deben visualizar una gestión laboral que involucre a todos ellos respecto a sus necesidades.



Las barreras de comunicación, el desarrollo de habilidades distintas, el manejo de competencias de acuerdo con cada generación y otros factores, son los que generan un reto para las empresas en aspectos de trabajo, productividad y colaboración entre generaciones. Sin embargo, no todo es negativo. También se puede rescatar que conociendo las debilidades y fortalezas de cada generación se consigue crear un ecosistema colaborativo proactivo, es por ello por lo que se vuelve indispensable dedicar tiempo a realizar una estructura de trabajo que funcione en torno a las diferencias y similitudes entre la diversidad de personas.

Cada generación se caracteriza por tener valores, expectativas y estilos de trabajo únicos que se han forjado a través de sus experiencias y contextos sociales. Las empresas deben entenderlas desde este enfoque para crear un entorno donde todas puedan contribuir positivamente.

Uno de los desafíos más importantes es lograr una colaboración efectiva multigeneracional, para lograr esto, es necesario que todos comprendan que la transferencia de conocimientos entre unos y otros aporta en el desarrollo de las personas, haciendo que los jóvenes aprovechen y se beneficien de la mentoría de los que tienen más experiencia, mientras que ellos cooperen con sus conocimientos tecnológicos para agilizar procesos.



Es por ello por lo que se vuelve indispensable romper los estereotipos y las percepciones erróneas entre las generaciones, pues mientras los mayores aseveran que los jóvenes son poco comprometidos, los jóvenes sostienen que los mayores son resistentes al cambio.

Para crear un ambiente inclusivo en el cual todas las generaciones se sientan valoradas, respetadas y aprovechadas de forma correcta, se puede iniciar con cuatro cambios esenciales: estrategia de sensibilización, comunicación, programas de mejora continua y plan de carrera.

Primero se debe trabajar en la sensibilización de todos los miembros de la empresa sobre la comprensión intergeneracional. Para ello, se debe realizar un análisis detallado de las diferentes generaciones presentes en la empresa. Esto implica identificar no solo las características generales de cada grupo, sino también las actitudes, preferencias y estilos de trabajo específicos que puedan influir en la dinámica de equipo y en la colaboración intergeneracional. Con la información se podrá identificar debilidades y fortalezas que proporcionará una visión holística de cómo se complementan y enriquecen mutuamente cada uno de los miembros, para finalmente crear una estrategia de acción basada en los resultados.

Segundo aspecto es reestructurar la comunicación, en la cual se deben adoptar canales de comunicación diversos para transmitir los mensajes de acuerdo con la población para garantizar que se llega a todos considerando sus preferencias y estilo, pues mientras que algunos pueden sentirse más cómodos con la comunicación cara a cara o mediante correos electrónicos detallados, mientras que otros pueden preferir la conveniencia y la rapidez de los sistemas de mensajería instantánea o más visuales. Cabe destacar que la información debe ser clara y precisa independientemente del canal elegido, para evitar malentendidos y confusiones. Esto es especialmente importante en un entorno multigeneracional, donde la interpretación de la información puede variar según la perspectiva y la experiencia.

Tercero, los programas de mejora continua que se anticipen a las necesidades de crecimiento personal de todos los miembros del equipo. Estos programas no solo deben abordar el desarrollo de habilidades, sino también proporcionar las herramientas para lograrlo y el medio idóneo para alcanzar los objetivos. Las capacitaciones deben estar diseñadas según las características del grupo y los temas que deberán tomar en cuenta los objetivos individuales y colectivos, las habilidades que se quieren fortalecer o desarrollar, las necesidades de la empresa respecto al crecimiento y las preferencias de aprendizaje. Incluso, de ser posible, es conveniente que la misma información sea transmitida por diferentes vías, ya sea un curso presencial y un esquema en línea asincrónico, u otras formas que permita que cada uno aprenda a su propio ritmo. También se puede recurrir a la implementación de mentorías inversas destacando en ellas el conocimiento de cada uno para que sea transmitido al otro y viceversa.



El cuarto aspecto crucial es el plan de carrera. En algunos casos las empresas pueden estar tentadas a despedir al personal de mayor edad, por temas de costo de antigüedad o dificultades en la adopción de nuevas tecnologías. Por otro lado, la falta de experiencia puede llevar a la exclusión de jóvenes talentos al momento de contratar. Sin embargo, vale la pena analizar que la contemplar la equidad en el trabajo, conlleva el aprovechamiento de la riqueza de conocimientos y habilidades contemplando en sus planes de carrera la responsabilidad compartida en la capacitación continua para evitar que la gente se quede atrás y además utilizar mecanismos como las mentorías para los jóvenes en las que se generen aportaciones de los de más experiencia que dejen una herencia de conocimientos que además de minimizar la curva de aprendizaje, sean redituables un tiempo mayor por quienes laboran en edades tempranas.



Con estas adaptaciones en mente se podrían generar ambientes de mayores oportunidades que contemplen a todos los empleados y esto puede retornar a la empresa contribuyendo a la innovación y aprovechamiento de recursos dirigidos a la productividad colaborativa. Además, si se realizan los cambios pensando en el bienestar y crecimiento común, ayuda a reducir la rotación de personal, por lo que el conocimiento es acumulativo y no se tiene que estar renovando en cada contratación.

Así que, de ahora en adelante, en lugar de tener quejas constantes sobre los desafíos derivados de las multigeneracionales, se debe invertir tiempo en realizar las adaptaciones necesarias para que la fuerza laboral se desarrolle de tal forma que se aprovechen las fortalezas de cada uno para subsanar las debilidades de todos para no solo tener un mejor ambiente de trabajo sino una mayor productividad por el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos.

Sí, es un desafío, pero los resultados cuando trabajas en este camino son generar potencial de crecimiento, modernización y éxito sostenible en este mundo laboral que se encuentra en constante cambio.💖



Dra. Karla Arlaé Rojas Quezada

Socia Directora de Corporativo MSN Consultores, S.C.
Contacto: karla.rojas@msnconsultores.com

PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Hay mucha confusión respecto a quienes tienen derecho a recibir esta prestación, por lo que empezaremos con su fundamentación para esclarecerlo.



Es un derecho laboral contemplado en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el cual, establece que los trabajadores de planta tienen derecho al pago de una prima de antigüedad, misma que deberá pagarse a razón de doce días de salario por cada año de servicios.

Se debe entender de planta a aquellas personas que son contratadas de forma permanente o indeterminada, ya que en los contratos eventuales esta prestación no corresponde.

Para efectos del cálculo de pago, en caso de que el salario del trabajador exceda del doble del salario mínimo del área geográfica correspondiente al lugar donde se prestan los servicios, esta cantidad será el tope para el pago de dicha prima, por ejemplo:



Ahora bien, existen tres supuestos bajo los cuales corresponde el pago de la prima de antigüedad, siendo los siguientes:

Renuncia voluntaria: Cuando los trabajadores se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.

Causa justificada: Cuando se separen de su empleo por Incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, muerte u otro que esté justificada la separación de forma involuntaria.

Despido: Cuando sean separados de su empleo, independientemente de si fue por despido justificado o despido injustificado.

Es importante mencionar que supuestos 2 y 3, se debe pagar la prestación no importa la antigüedad que tenga el trabajador, toda vez, que se tiene derecho al pago de forma proporcional desde el primer día de la relación de trabajo.

Cabe resaltar que el pago de la prima de antigüedad se deberá cubrir a los trabajadores o a sus beneficiarios, cuando se encuentren en alguno de estos supuestos, lo anterior, independientemente de que corresponda el pago de alguna otra prestación, teniendo como plazo de un año para solicitarlo a partir del día siguiente a que sea exigible este derecho, ya que, si no se hace valer dentro de dicho periodo, operaría la prescripción establecida en el artículo 516 de la LFT y por lo tanto, el patrón ya no estaría obligado a efectuar pago el pago. ♡



Abg. Karla Judith Arias Ramírez
Asesor Legal Snr. en MPK Consultores, S.C.

LA REGULACIÓN DE TRABAJO DE MENORES

El trabajo infantil es un problema que afecta los derechos humanos de los niños en todo el mundo, negándoles disfrutar su infancia en un ambiente seguro, siendo este esencial para el desarrollo integral de los jóvenes. Cuando se les obliga a trabajar en lugar de aprender y jugar, se les priva de una parte fundamental de su infancia, este fenómeno no solo vulnera los derechos de los niños, sino que también deja secuelas que perduran a lo largo de sus vidas. Limita sus oportunidades de desarrollo emocional, educativo y profesional, lo que conlleva a ingresos insuficientes en la edad adulta. Además, puede perpetuar la pobreza de generación en generación, socavando la educación y las perspectivas de movilidad social de las futuras generaciones



Este artículo destaca la urgente necesidad de abordar este tema y reflexiona sobre los esfuerzos históricos y continuos para combatirlo.

Los Convenios 138 y 182 de la OIT son tratados internacionales esenciales contra el trabajo infantil. El primero se enfoca en elevar gradualmente la edad mínima para el empleo y prohíbe labores peligrosas, mientras que el segundo se centra en erradicar las peores formas de trabajo infantil. Ambos promueven la cooperación internacional y exigen que los países que ratifiquen estos convenios establezcan medidas de vigilancia y programas para eliminar el trabajo infantil, incluyendo sanciones en caso de incumplimiento.



Actualmente, el trabajo de menores de edad se encuentra regulado en diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT), que van desde el 22 bis que prohíbe el empleo para menores de quince años y el 23 que establece condiciones justas para jóvenes menores de dieciocho años sin educación básica. También prohíbe trabajos que amenacen su salud, seguridad o derechos. Adicionalmente, se puede encontrar en los artículos del 173 al 180 temas como los programas para erradicar el trabajo infantil, regulan jornadas y descansos, prohíben trabajos peligrosos y garantizan vacaciones pagadas.

También en el artículo 995 bis, que es el artículo que impone sanciones, como prisión y multas, por violar estas normas



Aunado a lo anterior, el gobierno mexicano también implementa acciones continuas como lo es la Fundación de la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México (CITI) que fue creada en 2013 por acuerdo presidencial. Su misión es coordinar a las dependencias gubernamentales en la ejecución de políticas y programas relacionados con la prevención y erradicación del trabajo infantil.



En México, a pesar de los esfuerzos para combatir el trabajo infantil, la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil del INEGI en 2019 mostró desafíos persistentes, por ejemplo: más de 2 millones de niños y adolescentes estaban involucrados en empleos no permitidos, con más de 1 millón en ocupaciones peligrosas y 900 mil menores de 15 años trabajando.

La Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México (CITI) presentó el Plan de Trabajo 2021-2024 para abordar esta problemática y en junio del presente año lanzó la Guía para personas Empleadores. El objetivo es fortalecer la coordinación entre entidades, prevenir y erradicar el trabajo infantil, y proteger a los adolescentes en edad permitida para trabajar.

El plan consta de cinco estrategias clave:

1. *Promover una cultura de prevención y erradicación del trabajo infantil, incluyendo la difusión de información sobre los derechos de los niños y adolescentes, su participación en decisiones relacionadas con el trabajo infantil y la colaboración entre sectores.*
2. *Proteger los derechos humanos y laborales de los adolescentes trabajadores en edad permitida, a través de cláusulas contra el trabajo infantil en contratos colectivos, promoción de empleos formales y programas de formación adaptados.*
3. *Fortalecer la vigilancia y sanción de infracciones relacionadas con el trabajo infantil, incluyendo la actualización del Programa Nacional y la promoción de la fiscalización.*
4. *Mejorar la capacidad de las instancias operativas encargadas de la atención de niños y adolescentes trabajadores, incluyendo capacitación y acceso a servicios de salud y educación.*
5. *Fomentar la investigación y generación de información sobre el trabajo infantil, colaborando con instituciones académicas y evaluando el cumplimiento de las acciones.*

El Plan de Trabajo de la CITI busca abordar de manera integral el problema del trabajo infantil en México, estableciendo metas anuales y un informe final en 2024 para evaluar su efectividad y mejorar la protección de los derechos de los niños y adolescentes.



Por su parte, los empresarios deben atender las recomendaciones que la guía para las personas empleadoras que la CITI ha puesto en disposición, en la cual proporciona un marco jurídico relacionado con el trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores, que incluye aspectos que en los marcos normativos en México se contemplan como: la edad mínima para trabajar (15 años), prestaciones y derechos especiales, prohibición de actividades peligrosas para menores de 18 años y condiciones laborales adecuadas para adolescentes.

Es importante que, para evitar sanciones, se debe verificar que la empresa cumpla cabalmente con los lineamientos establecidos en la LFT previo a la contratación de menores, y en su caso, realizar las adecuaciones correspondientes. ♡



L.D. Nadia Paulina García García
Asesor Legal Jr. en MPK Consultores, S.C.



Somos un grupo de profesionistas expertos en la prevención de riesgos económicos derivados de las relaciones laborales, sabemos el temor que causa una demanda de un trabajador y más aún cuando no se tienen soportes documentales para su defensa, así como la incertidumbre que se vive ante una inspección o una auditoría de autoridades, es por ello por lo que te ofrecemos los siguientes servicios:

¿Sabes cuáles son tus obligaciones laborales?

REPSE
 Contrato
 Reglamento interior de trabajo
 Comisiones mixtas
 Políticas internas
 Plan de previsión social
 Capacitación
 Normas oficiales mexicanas
 Finiquitos y liquidaciones
 Comprobantes de cumplimiento
 Y muchas más...



○ — Reingeniería labora y compliance

○ — Programa hogar

¿Conoces tus obligaciones con las personas que te ayudan en casa?

(niñera, enfermeras, limpieza, cocina, jardinería u otro...)

- Contrato.
- Formato de recibo para prestaciones.
- Formato de renuncia.
- Expediente del trabajador.
- Alta en la plataforma del IMSS.



¿Estás preparado para una visita de la autoridad laboral (STPS)?

- Debes tener la documentación que compruebe que cumples con tus obligaciones patronales (comisión mixta, RIT, seguridad social, entre otras...).
- Acreditar constancias de capacitación.
- Contar con la señalética y medidas de seguridad adecuadas a tu negocio.
- Tener los comprobantes de que cumples tus obligaciones con los trabajadores (contrato, lista de asistencia, nómina, etc).
- Demostrar cumplimiento con tu sindicato .

○ — Inspecciones laborales (STPS)

○ — Defensa legal laboral



¿Sabes qué hacer ante un conflicto laboral?

- Considera un proceso de conciliación.
- Asegúrate de tener pruebas para defenderte.
- Revisa que el expediente del trabajador esté completo.
- No olvides atender las citas en tiempo para evitar multas, embargos o afectaciones a tu patrimonio.
- Conoce cuánto dinero podrías perder si no atiendes en tiempo.



Si tienes dudas, contáctanos.

EQUIDAD DE GÉNERO

La equidad de género es un tema que ha ganado cada vez más relevancia y ha cobrado mucha importancia en nuestra búsqueda de una sociedad justa y equitativa. No se trata solo de igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades entre mujeres y hombres, sin importar su género, sino también de asegurarnos de que la justicia y los derechos humanos sean aplicados de manera justa para lograr un desarrollo sostenible.



En estos últimos años, he observado cómo las mujeres hemos luchado incansablemente para hacer visibles las desigualdades en el trato social, laboral y económico, exigiendo un cambio que garantice la igualdad de oportunidades. Es un tema que motiva a ser parte del cambio y a trabajar por un mundo más equitativo para todos.

Respecto al tema de Seguridad Social, las diversas instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y otros sistemas que involucran el otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aún no han logrado proporcionar atención médica, pensiones y beneficios desde una perspectiva de género.



Es importante entender que las necesidades y realidades de mujeres y hombres son diferentes. Es por eso por lo que debemos tener en cuenta estas diferencias al crear políticas y programas que ayuden a cerrar las brechas de género que existen actualmente. Es impactante ver que hay muchas mujeres trabajando, pero más del cincuenta por ciento de ellas están en empleos que no respetan sus derechos laborales, esto significa que se enfrentan a condiciones laborales precarias que obviamente afectan su seguridad social.

Sin duda, es esencial profundizar en las barreras que enfrentamos las mujeres en el acceso a la seguridad social en México, ya que estas barreras pueden tener un impacto significativo en nuestras vidas y en nuestro bienestar económico.

Algunas de estas barreras que limitan el acceso a la seguridad social son:

La razón detrás de la baja participación de las mujeres en los sistemas de seguridad social tiene mucho que ver con la situación socioeconómica. Es triste ver cómo muchas mujeres enfrentan dificultades para encontrar empleo y se ven atrapadas en trabajos informales, lo que afecta más a las mujeres que a los hombres. Además, muchas veces, las mujeres se ven obligadas a encargarse de labores de cuidado en sus hogares sin recibir un salario, lo que dificulta mantener trabajos estables y, en última instancia, acceder a la seguridad social. En algunos casos, pueden acceder a través de sus parejas si ellos tienen empleos formales. Esta situación es un recordatorio de cuánto trabajo aún tenemos por hacer para lograr una mayor igualdad de género en el ámbito laboral y social.



La desigualdad de trato cuando se habla de la edad requerida para jubilarse debido a los periodos de maternidad es algo que realmente me preocupa. La maternidad es una experiencia increíble en la vida de muchas mujeres, pero a menudo se convierte en un obstáculo importante para su seguridad financiera a largo plazo. Es injusto que algunas mujeres se enfrenten a requisitos de jubilación más estrictos que los hombres debido a los lapsos de tiempo en los que tuvieron que suspender sus carreras para cuidar de sus familias. Esto significa que algunas mujeres tienen que trabajar más años que los hombres para obtener una pensión completa.

Esta situación no solo es injusta, sino que también puede llevar a que muchas mujeres no cumplan con los requisitos para recibir una pensión debido a las interrupciones en sus carreras para cuidar de sus hijos.

Es un tema que realmente necesita ser abordado y cambiado para garantizar una mayor igualdad de género en el ámbito de las pensiones.

Es frustrante ver cómo la diferencia en oportunidades y, sobre todo, en salarios entre hombres y mujeres sigue siendo un problema constante, no solo en México, sino en todo el mundo.

Esto se traduce en que, en muchos casos, las mujeres ganan menos a lo largo de sus carreras en promedio, lo que a su vez se refleja en pensiones más bajas en comparación con las de los hombres, a pesar de que podrían haber realizado el mismo nivel de trabajo y calidad. Es un tema que me toca de cerca, ya que refleja la lucha continua por la igualdad de género en el ámbito laboral y financiero.

La falta de políticas de apoyo, como permisos de maternidad y paternidad adecuados, permisos para cuidado infantil y horarios flexibles. decisiones difíciles, como dejar sus trabajos o enfrentar periodos de desempleo temporal. Esto, a su vez, tiene un impacto negativo tanto en sus carreras como en su capacidad para cotizar y acceder a la seguridad social.

Estas barreras son reales y limitan el acceso de las mujeres a la seguridad social, lo que en última instancia afecta su bienestar económico y social. Es esencial abordar estas cuestiones para promover la igualdad de género en nuestros sistemas y asegurarnos de que todas las personas, sin importar su género, tengan igualdad de oportunidades y derechos para garantizar su bienestar económico y social. Es una lucha que merece la pena emprender.

En mi opinión, hay muchas soluciones que podrían marcar la diferencia en lo que respecta a la equidad de género en seguridad social. Algunas de estas ideas podrían ser implementadas en un futuro cercano como, por ejemplo, promover empleos formales, proporcionar capacitación a las mujeres para que comprendan la importancia de mantenerse cotizando en los sistemas de seguridad social, establecer permisos de maternidad y paternidad que permitan a las madres mantener sus empleos mientras cuidan a sus recién nacidos durante más tiempo o en caso de enfermedad...

También se podría facilitar el acceso a servicios de cuidado infantil de calidad, de modo que las mujeres puedan trabajar sin preocupaciones. Considerar los periodos de permisos de maternidad y paternidad como tiempo cotizado para la jubilación es otra idea inteligente. Además, reducir las brechas salariales, ofrecer horarios flexibles y opciones de trabajo desde casa para conciliar mejor la vida familiar y laboral, son propuestas que podrían marcar la diferencia en nuestras vidas. Cada una de estas soluciones podría acercarnos un poco más a una sociedad más justa e igualitaria.



La equidad de género en la seguridad social tendrá que ser el objetivo fundamental para el gobierno, las empresas y la sociedad en su conjunto, promoviendo así un sistema más justo y equitativo que beneficie a toda la sociedad. La equidad de género no solo es un principio moral, sino una necesidad imperante para que se logre un desarrollo inclusivo y sostenible para el futuro de México. ♡



L.C.P. María Guadalupe Barba Gudiño

Socia de Auditoría en Corporativo MSN Consultores, S.C.
Contacto: guadalupe.barba@msnconsultores.com

AYUDA PARA GASTOS FUNERARIOS

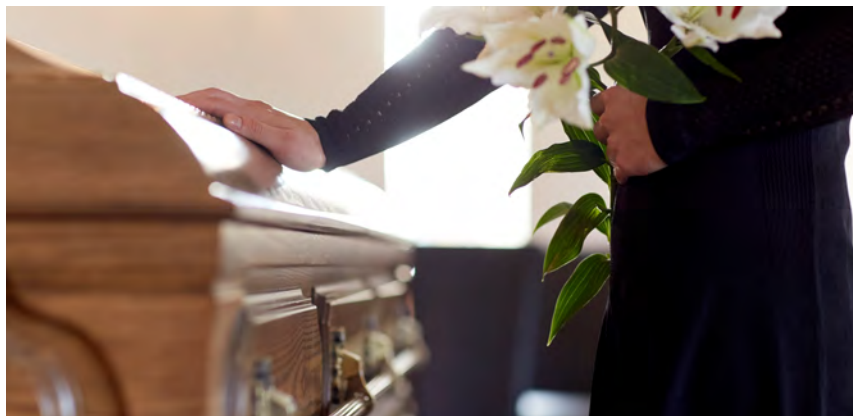
Es la prestación en dinero que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social por concepto de gastos funerarios a los beneficiarios cuando un trabajador o pensionado fallece.

Para acceder a esta prestación, es necesario acudir a la unidad médica de la persona fallecido, en la ventanilla de prestaciones económicas, cuando se cumpla con los requisitos que establece el artículo 104 de la Ley del Seguro Social:

- Que el asegurado fallecido tenga registradas un mínimo de doce semanas de cotización en los nueve meses anteriores al fallecimiento. En caso de riesgo de trabajo, no requiere semanas previas de cotización.
- Que el asegurado se encuentre vigente en sus derechos al momento del fallecimiento.
- Tratándose del fallecimiento de pensionado, deberá de haber estado vigente en sus derechos.

Quien debe realizar el trámite será de preferencia un familiar del fallecido, sin embargo, puede ser cualquier persona que presente acta de defunción y comprobando haber realizado los gastos funerarios.

Adicionalmente es necesario presentarse en la ventanilla de prestaciones económicas con la siguiente documentación:



Respecto del fallecido asegurado o pensionado (Original y copia)

- Cualquier documento o medio de identificación emitido por el IMSS, el INFONAVIT o una AFORE, que contenga el Número de Seguridad Social y el nombre del asegurado o pensionado.
- CURP
- Copia certificada del Acta de Defunción
- Fallecimiento por riesgo de trabajo se debe adicionar ST-7 Aviso de atención médica inicial y calificación de probable accidente de trabajo.

Respecto del solicitante de la prestación (Original y copia)

- Identificación oficial con fotografía y firma: INE, Pasaporte, Cedula profesional, Cartilla del Servicio militar y Carta de naturalización. Tratándose de extranjeros pasaporte, VISA, Tarjeta de residencia, Credencial ADIMSS. Cédula Profesional.
- Cuenta Original de los gastos de funeral (factura o documento fiscal que avala el pago de los servicios funerarios de un asegurado o pensionado del IMSS que describa cualquier gasto como es el ataúd, cremación, embalsamamiento, equipo de velación, derechos del servicio de entierro o servicios de traslado y en general gastos por servicios funerarios o de velación).

Monto de la prestación.

Se determina considerando dos veces el valor mensual de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) que corresponda a la fecha de fallecimiento.

La prescripción de esta prestación sería conforme a la Ley Federal del Trabajo (LFT) acorde a los siguientes supuestos:

- Prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible (Art. 516 LFT).
- Prescriben en dos años cuando sea muerte por riesgo de trabajo (Art. 519 LFT).



Es importante resaltar el hecho de que solicitar esta ayuda no representa disminución de semanas cotizadas en la cuenta individual, a diferencia de la ayuda de desempleo.💕



L.C.P. Alberto Torres Ventura
Auditor Snr. en MSK Consultores, S.C.

BENEFICIOS PARA DICTAMINAR TU EMPRESA



El realizar un dictamen para efectos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en tu empresa puede ofrecer una serie de beneficios significativos. Primeramente y lo más importante es que puedes asegurarte de cumplir correctamente con las obligaciones en materia de seguridad social, ya que serán verificadas por un profesional especializado. En este artículo, exploraremos los beneficios de dictaminar a tu empresa y cómo eso puede contribuir a un bienestar financiero y legal.

Adicional a tener la certeza de que se cumple correctamente con las obligaciones se pueden identificar áreas de oportunidad para mejorar el control interno y en su caso, detectar errores o practicas indebidas antes de que deriven en costosos créditos fiscales, además según el artículo 173 del Reglamento de la Ley del seguro social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización (RACERF) parte de los beneficios son:



- I. No serán sujetos de visitas domiciliarias por el o los ejercicios dictaminados, excepto cuando al revisar el dictamen se encuentre en su formulación irregularidades de tal naturaleza que obliguen al Instituto a ejercer sus facultades de comprobación.
- II. En los casos en que se hubieran emitido cédulas de liquidación por diferencias en el pago de cuotas y el dictamen se encuentre en proceso de formulación, el patrón deberá aclararlas, debiendo en su caso, liquidar el saldo a su cargo, tomándolas en cuenta el contador público autorizado que dictamine, como parte de su revisión en la determinación de las diferencias que resulten de su auditoría en forma específica para los trabajadores y por los periodos que se hubieran emitido, y
- III. No se emitirán a su cargo cédulas de liquidación por diferencias derivadas del procedimiento de verificación de pagos, referidas al ejercicio dictaminado, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:
 - a. Que se haya concluido y presentado el dictamen correspondiente.
 - b. Que los avisos afiliatorios y las modificaciones salariales derivados del referido dictamen se hubieran presentado por el patrón en los formatos o medios electrónicos dispuestos para ello.
 - c. Que las cuotas obrero patronales a cargo del patrón, derivadas del dictamen, se hubiesen liquidado en su totalidad o se haya agotado el plazo de doce meses establecido en el artículo 149 de este Reglamento, de conformidad con el artículo 40 C de la Ley.



Lo establecido en esta fracción no es aplicable bajo ninguna circunstancia a los créditos que se deriven del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; capitales constitutivos, recargos documentados, visitas domiciliarias y en general, resoluciones derivadas de cualquier medio de defensa ejercido por el patrón”

Cabe señalar que hay patrones que están obligados a cumplir con este proceso. De acuerdo con el artículo 16 LSS “Los patrones que de conformidad con el reglamento cuenten 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 Instituto por contador público autorizado, en los términos que se señalen en el reglamento que al efecto emita el Ejecutivo Federal.”



En conclusión, la auditoria evita visitas directas de la autoridad al patrón, al igual el contador público autorizado puede contribuir a validar la Clasificación de empresa, en caso de detectar diferencias en tiempo se logra un ahorro económico por el ejercicio dictaminado sobre todo en multas y accesorios. Implementar esta auditoria asegura el cumplimiento en tiempo y forma adecuado de las obligaciones en materia de seguridad social.♡



L.C.P Néstor Salvador Garibay Camarena
Auditor Jr. en MSK Consultores, S.C.

Haz valer tus derechos



- ¿Te despidieron de forma injustificada?
- ¿Te quieren hacer firmar una renuncia?
- ¿Te cambiaron salario, horario o prestaciones?
- ¿Eres menor de edad y no respetan tus derechos?
- ¿Sufres de acoso u hostigamiento laboral?
- ¿Tu AFORE no te devuelve tus ahorros aunque cumples con los requisitos?
- ¿El IMSS te otorga una pensión menor a la que por derecho te corresponde?
- ¿El IMSS te negó la pensión sin razón?



¿Eres extranjero y vas a regresar a tu país?

Pide la devolución de los saldos de tu cuenta de AFORE, aunque no tengas los requisitos establecidos en la Ley para los mexicanos.

You are a foreigner, and you are going to return to your home country?

You can ask for the return of the balances of your Afore account even if you don't have the requirements established in the Law for Mexicans.

En cualquiera de estos casos puedes demandar.

Si tienes dudas, contáctanos.

Av. López Mateos Norte 328 · Piso 2 · Col. Ladrón de Guevara · C.P. 44600
· Guadalajara, Jal.

www.msnconsultores.com · contacto@msnconsultores.com
Tels: 33 1652 4703 · 33 1652 4754

MPK
CONSULTORES SC
ASESORES LABORALES Y LITIGIO

BENEFICIARIO CONTROLADOR

Mediante los artículos 32-B Ter, 32-B Quáter y 32-B Quinquies del Código Fiscal de la Federación (en adelante, CFF) y las reglas 2.8.1.20, 2.8.1.21 y 2.8.1.22 de la Resolución Miscelánea Fiscal para dos mil veintidós (en adelante, RMF-2022) , se incorporó la obligación de las personas morales; las fiduciarias, los fideicomitentes o fideicomisarios, en el caso de fideicomisos; y las partes contratantes o integrantes, en el caso de cualquier otra figura jurídica; de obtener y conservar, como parte de su contabilidad, y a proporcionar al Servicio de Administración Tributaria (en adelante, SAT), cuando dicha autoridad así lo requiera, la información fidedigna, completa y actualizada de sus beneficiarios controladores.

Origen de la figura del beneficiario controlador.

En la exposición de motivos de la Iniciativa presentada por el Ejecutivo Federal a la Cámara de Diputados en septiembre de dos mil veintiuno, relativa a la incorporación de los artículos 32-Ter, 32-Quáter y 32-B Quinquies, se argumentó lo siguiente:

A fin de garantizar condiciones de igualdad y dar respuesta al llamado del Grupo de los Veinte (G20) de remitirse a los trabajos del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) sobre el concepto de beneficiario controlador, el Foro Global sobre Transparencia e Intercambio de Información con Fines Fiscales (Foro Global) reforzó su norma de intercambio de información bajo petición (...) introduciendo en sus evaluaciones el concepto de beneficiario controlador.

Derivado de los acuerdos del Foro Global se introdujo el requisito de que la información del beneficiario controlador estuviera disponible para efectos del Estándar de Intercambio de Información Previa Petición con respecto de personas, estructuras jurídicas relevantes y cuentas bancarias.

Tanto el GAFI como el Foro Global tienen el mandato de evaluar a los países para confirmar la disponibilidad y la accesibilidad por parte de las autoridades tributarias de información confiable y actualizada sobre los beneficiarios controladores, de los vehículos jurídicos que sean empleados en cada país.

Con el objetivo de combatir dichas transacciones y operaciones, así como para efectos de intercambiar información, las administraciones tributarias deben tener acceso en tiempo y forma a la identidad de los beneficiarios controladores de todas las personas jurídicas y figuras jurídicas constituidas en el territorio.

Así, la disponibilidad de la información sobre los beneficiarios controladores constituye un elemento clave de los estándares de transparencia fiscal internacional, debido a ello, este elemento ha sido incluido en las evaluaciones conducidas por el Foro Global; evaluaciones en las que eventualmente México participará en calidad de país evaluado. En consecuencia, es un compromiso ineludible que nuestro país cuente con un marco jurídico que garantice el cumplimiento de los estándares mínimos de transparencia.



De esa manera, el Ejecutivo Federal sometió a consideración del Legislador Ordinario adicionar en el CFF los artículos en comento, con la finalidad de que la administración tributaria cumpla los estándares internacionales que exigen niveles de transparencia mínimos en relación con los beneficiarios controladores de sociedades mercantiles, fideicomisos y otras figuras jurídicas con fines fiscales. Dicha propuesta fue aceptada y, por ende, fueron incorporados al CFF los artículos en cuestión.



Principales cualidades de la figura del beneficiario controlador

El concepto de beneficiario controlador del GAFI, adoptado por el Foro Global, es el marco de referencia para todas las administraciones y debe entenderse como la persona o grupos de personas físicas que efectivamente controlen o se beneficien económicamente de una persona jurídica o figura jurídica, dicho control o beneficio económico se puede ejercer teniendo un porcentaje importante de las acciones de la entidad, o bien, ese porcentaje representa una participación significativa del derecho a voto o de la capacidad para nombrar o remover a los miembros directivos de la entidad.



Para mayor referencia sobre el concepto de beneficiario controlador y saber cómo se incorporó al sistema jurídico mexicano, se exhorta al lector a revisar el artículo 32-B Quáter, fracciones I y II del CFF.

Asimismo, y para efectos de saber qué información se debe proporcionar al SAT respecto de los beneficiarios controladores, se le invita a revisar la regla 2.8.1.22 de la RMF-2022, la cual establece, entre otras, información como: nombre, alias, sexo, nacionalidad, etc.

Decisión de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto de la obligación de obtener, conservar y proporcionar al SAT información sobre los beneficiarios controladores.

La Segunda Sala determinó que la medida impuesta obedece a una finalidad constitucionalmente válida y objetiva, es adecuada, racional y proporcional en sentido estricto, ya que está justificada la relación entre el objetivo y los procedimientos establecidos para su consecución, porque es adecuada para combatir la evasión fiscal, el financiamiento del terrorismo y el lavado de activos, pues le otorga más elementos a la administración tributaria para tener acceso en tiempo y forma a la identidad de los beneficiarios controladores de todas las personas jurídicas y figuras jurídicas constituidas en el territorio.

Además, las consideraciones tomadas en cuenta en el proceso legislativo son suficientes para dar origen al SISTEMA NORMATIVO, pues el Legislador Ordinario recogió los motivos sustentados en la iniciativa de ley, con los que el Ejecutivo Federal justificó el origen de la medida; a saber, cumplir los compromisos internacionales en materia de intercambio de información y la implementación de estrategias contra diversas actividades ilícitas de orden financiero.

Asimismo, la Segunda Sala sostuvo que el SISTEMA NORMATIVO, no vulnera el principio de seguridad jurídica al permitir conocer qué se entiende por beneficiario controlador, ni el principio de legalidad en su vertiente de motivación, pues se justifica la obligación impuesta con base en los compromisos internacionales de los que México es parte; de ahí su validez constitucional

Es decir, se indicó que la norma no deja en incertidumbre jurídica a los sujetos obligados, pues, lo relevante no es la definición de los conceptos jurídicos en juego ya que su entendimiento se enfoca a la condición de que la persona física obtenga el beneficio derivado de su participación mediante algún acto jurídico, o en última instancia ejerza derechos de uso, goce, disfrute, aprovechamiento o disposición de un bien o servicio o en cuyo nombre se realiza una transacción, aun y cuando lo haga de manera eventual, o bien, ejerza el control de la entidad o acto correspondiente.☺



Dr. Juan Carlos de Obeso Orendain
Of counsel de Corporativo MSN Consultores
Socio de Ramos Castillo Abogados
Colaboración: L.D. Donaldo Arias Rivera
Contacto: contacto@msnconsultores.com



¿Contruyes o estás a cargo de la administración de una obra?



Entonces deberías saber cuales son los controles internos adecuados para evitar dolores de cabeza al momento de solicitar devolución de fondos de garantía o ante los actos de fiscalización por parte del IMSS.

Contamos con la metodología para ayudar a las empresas a eficientar los procesos administrativos internos, logrando el debido cumplimiento de obligaciones respecto al SIROC, favoreciendo el flujo de información requerida por la autoridad y los clientes.

¿Cómo lo logramos?

- Se analiza la situación de la empresa.
- Se identifica las áreas de oportunidad.
- Se adecúa el proceso y se automatizan los procedimientos.
- Se crea protocolos y políticas de acuerdo a las necesidades.
- Se capacita al personal.
- Se realiza un seguimiento continuo sobre el cumplimiento de obligaciones

Te garantizamos que podrás ver resultados pero sobre todo, ahorros en tiempo y dinero.

Si tienes dudas, contáctanos.

CON EL T-MEC CIENTOS DE EMPRESAS LLEGAN A MÉXICO. ¿ESTAMOS PREPARADOS?

México se convierte en un foco importante para la instalación de nuevas empresas globales en distintas zonas geográficas del país.

El lunes 25 de septiembre se publicó en diferentes medios la noticia sobre empresas canadienses con planes de establecerse en México “Sabemos que hay cerca de 200 empresas canadienses que tienen planes de venir a México para aprovechar esta área de oportunidad (el nearshoring), ya es tal cual una realidad”, de acuerdo con Grupo Financiero Scotiabank.



Estas empresas buscan tener información en tiempo real, seguridad de la información, aquellas operaciones que realizan en México puedan tener una trazabilidad de lo que ocurre en la organización.

Existen diferentes enfoques de gestión administrativa que permiten soportar las operaciones de las organizaciones, mejorando los productos, optimizando los procesos, mejorar las relaciones con clientes y proveedores e incrementar la satisfacción con los empleados.

¿Estamos preparados?

La respuesta es **sí**, hoy CONTPAQi cuenta con cuatro ecosistemas con soluciones tanto nube como escritorio para las diferentes empresas que están llegando a México, tanto emprendedores como empresas con una operación grande.

Observando a una empresa como un ente que entre más variables agregamos, se vuelve más complicado, los sistemas de CONTPAQi fueron desarrollados para tener un mayor control de las distintas variables contables, administrativas, de recursos humanos y otros servicios que permiten a las empresas proteger su información y también que puedan operar de forma remota.



¿Qué es lo que necesitan hoy las empresas que llegan a México?

1. *Analizar toda la información contable, fiscal y financiera de las empresas.*
2. *Controlar el proceso administrativo, comercial y financiero de su empresa, configurando módulos, reportes y procesos a su medida; además de cumplir en tiempo y forma con las disposiciones fiscales de la Factura Electrónica (CFDI 4.0).*
3. *Gestionar y contabilizar los sueldos de los empleados desde un sistema de nóminas para agilizar la administración de la empresa además de cumplir con sus obligaciones legales.*
4. *Cumplir, implementar y administrar la NOM-035, para medir el ambiente organizacional, sistemas para llevar el control de cada trabajador y prevenir riesgos psicosociales en tu empresa.*
5. *Respaldar su información de sus sistemas en un solo lugar, con almacenamiento en la nube, además de subir más datos o hacerles modificaciones en tiempo real desde cualquier lugar.*
6. *Y para aquellas que requieran operar de forma remota, poder operar a distancia sin importar donde se encuentren.*



Hoy CONTPAQi, una empresa orgullosamente mexicana cuenta con todas estas herramientas que pueden ayudar a estas empresas a establecerse en México y también a empresas mexicanas a convertirse en sus aliados.💙



Compliance CFDI de nómina ¿Lo aplicas en tu empresa?

Sabemos que las empresas en la actualidad están cansadas de atender requerimientos derivados de incongruencias en su información, nosotros somos especialistas en validar el cumplimiento de obligaciones de forma eficaz.

Por eso nos enfocamos en verificar el cumplimiento normativo integral relacionado con el timbrado de la nómina, considerando los aspectos laborales, fiscales y de seguridad social correspondientes a las características de tu empresa.

¿Cómo lo hacemos?

A través de :

- Generación de reportes de CFDI de nómina
- El análisis de datos reportados
- La conciliación de información con otras autoridades
- Detección de áreas de oportunidad
- Emitimos una carta de observaciones y sugerencias para obtener el fortalecimiento continuo
- Apoyamos dando seguimiento en la corrección de emisiones

Para lograr que tu empresa tenga la tranquilidad de que las autoridades cuenten con la información acorde a los requerimientos, evitando así, presunciones que generen actos de molestia.

Si tienes dudas, contáctanos.

Av. López Mateos Norte 328 · Piso 2 · Col. Ladrón de Guevara · C.P. 44600
· Guadalajara, Jal.

www.msnconsultores.com · contacto@msnconsultores.com
Tels: 33 1652 4703 · 33 1652 4754



¿NADIE SE POSTULA PARA TUS VACANTES?

5 claves para atraer talento

No te pasa ¿qué publicas una vacante y no recibes postulaciones? O al filtrar ¿te das cuenta que no aplican para tu vacante? Cuando esto te pasa tienes 2 opciones:

1. Publicar y esperar a recibir perfiles viables y/o
2. Hacer búsqueda de perfiles

A través de este artículo te quiero compartir las claves para lograr una efectiva atracción de talento.

¿Por qué consigues pocas postulaciones a tu publicación o perfiles que no encajan con tu requisición?



- ¿En tu publicación compartes información de tu empresa?
- ¿Tu publicación es atractiva?
- ¿Tu publicación resalta los beneficios de trabajar en tu empresa?

Las 5 claves para la atracción de talento

Elabora una publicación atractiva, resalta la pasión de la posición vacante

- Utiliza imágenes, frases, contenido visual que te ayude a llamar la atención de posibles candidatos
- Recuerda centrarte en resaltar los beneficios de la empresa y vacante
- Trata de resumir porque los candidatos deberían postularse y como se trabaja en tu empresa

Analiza todas las posibilidades que tienes para publicar tus vacantes, como son: bolsas de trabajo, universidades, redes sociales, página web de tu empresa, campañas internas, etc.

- Utiliza imágenes, frases, contenido visual que te ayude a llamar la atención de posibles candidatos
- Recuerda centrarte en resaltar los beneficios de la empresa y vacante
- Trata de resumir porque los candidatos deberían postularse y como se trabaja en tu empresa

Realiza búsquedas de talento pasivo que pueden aplicar para tu vacante.

- ¿Ya tienes perfil en LinkedIn como reclutador?, aprovéchalo y busca talento ahí ¿quién no te dice que el mejor talento es el que está trabajando?

Genera una experiencia única, enamora a los candidatos de tu empresa y posición.

- Haz que la experiencia del candidato sea memorable
- Recuerda que cada uno de los candidatos que entrevistas se lleva una percepción de tu empresa, ¿qué mejor que sea memorable?, ¿no?

Utiliza redes sociales para mostrar ¿cómo es trabajar en tu empresa?

- Aprovecha el enorme potencial que tienen las redes sociales, comunica tu cultura y como es el día a día en tu empresa
- Comunica tu oferta de valor

Recuerda en tu empresa debes tener a los mejores talentos, porque ellos contribuyen en gran medida al logro de los resultados de la empresa.♥



Norma Saucedo Vejar
 Socia Directora de Nohau Capital Humano
 Contacto: norma.saucedo@nohau.mx



¡SORPRESA!

¡Participa en Nuestro Giveaway y gánate el premio!

**GIVEAWAY
GIVEAWAY
GIVEAWAY
GIVEAWAY**

Vamos a jugar un rato...

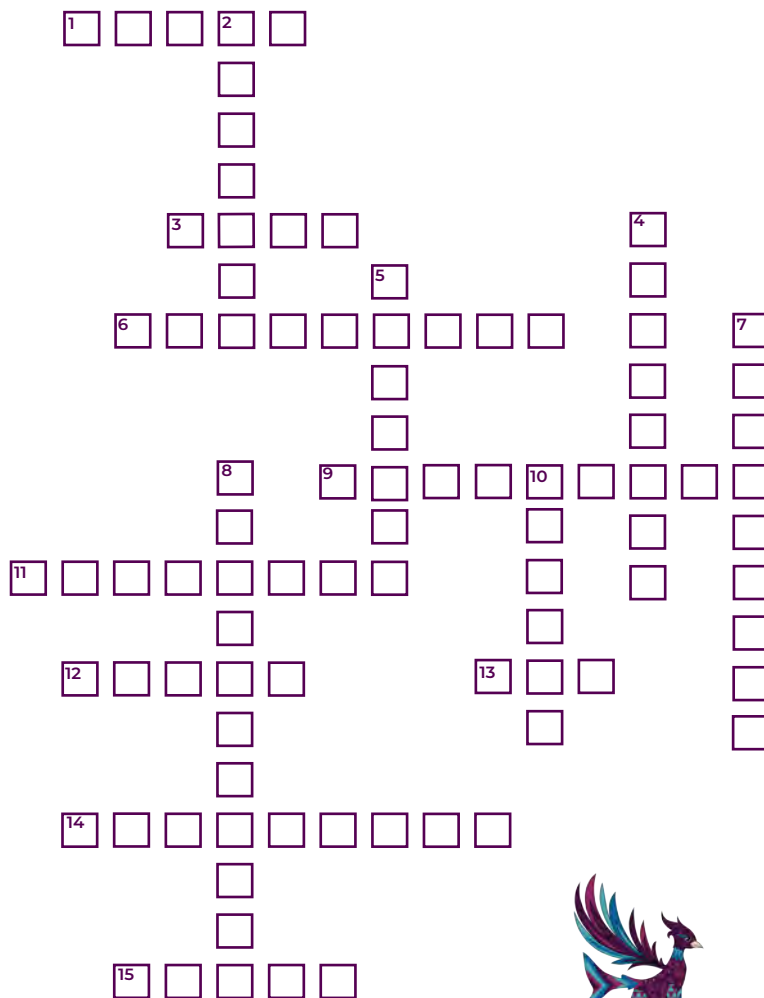
Participa en nuestro emocionante Giveaway y tendrás la oportunidad de ganar un curso pregrabado de nuestro catálogo, si es que estás buscando expandir tus conocimientos, o una asesoría en materia laboral o seguridad social según tus necesidades.

Horizontales

- 1.- Registro ante la STPS para realizar servicios u obras especializadas.
- 3.- Cuántos dígitos tiene el número del seguro social.
- 6.- Es la prestación a los trabajadores para el cuidado de los menores.
- 9.- Es la asociación de trabajadores.
- 11.- Se le nombra al pago que el IMSS hace a los trabajadores cuando se incapacitan temporalmente.
- 12.- Número máximo de horas de una jornada nocturna.
- 13.- Se le conoce al reparto que se da a los trabajadores de las utilidades de las empresas.
- 14.- Gratificación anual entregada en el mes de diciembre a los trabajadores.
- 15.- Administra los fondos de ahorro para el retiro de los trabajadores.

Verticales

- 2.- Es la edad mínima que debes tener para acceder a la cesantía en edad avanzada.
- 4.- Es el acuerdo de voluntades de las partes.
- 5.- Es la separación unilateral e involuntaria del trabajo realizada por el patrón.
- 7.- Es el instituto que se encarga de otorgar créditos para vivienda para los trabajadores.
- 8.- Es el porcentaje que se otorga de prima vacacional.
- 10.- Es la institución que se encarga de atención médica para trabajadores del apartado B del artículo 123 constitucional.

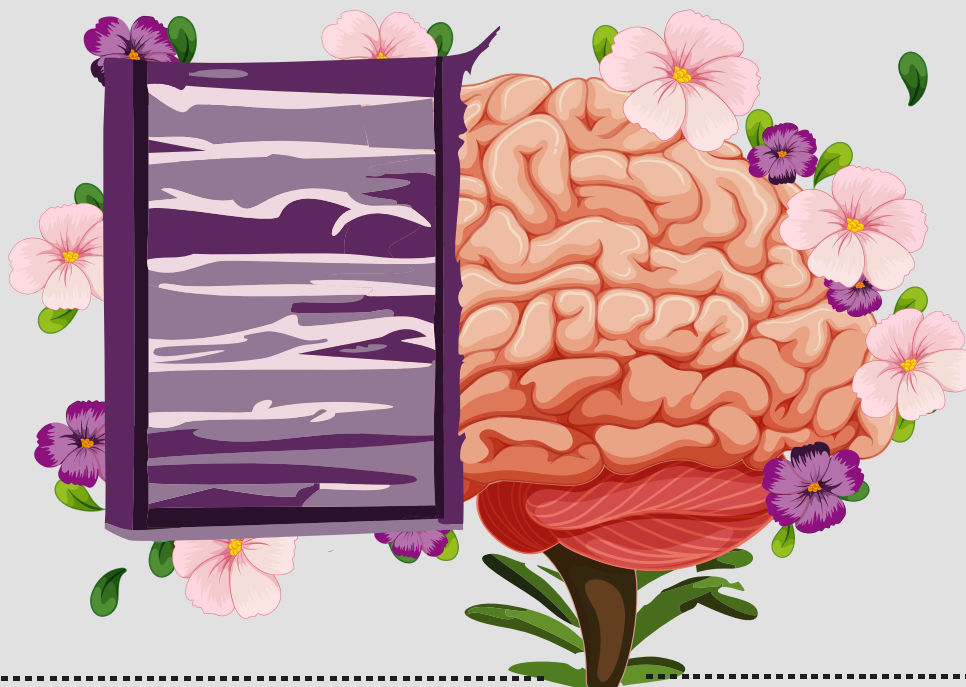


Para participar...

Realiza nuestra dinámica y descubre las respuestas correctas. Envíanoslo al correo revista@msnconsultores.com con el asunto "GIVEAWAY". Adjunta una foto con tus respuestas correctas o escríbelas directamente en el cuerpo del correo. Para darte el crédito, no olvides proporcionar los siguientes datos en el correo: Nombre completo, Ciudad y Estado.

Club de lectura

Porque el cerebro también se cultiva



Te invitamos a formar parte de nuestra comunidad lectora, ofreciéndote una experiencia enriquecedora y un espacio para compartir comentarios sobre las diferentes perspectivas respecto a los libros que leemos.

Ser parte de esta comunidad te dará la oportunidad de estimular tu mente, fomentar el crecimiento personal y otorgarte herramientas para tu vida profesional.

Te diremos cuál es el libro que analizaremos y la fecha límite para leerlo.

Después de esta fecha se podrá iniciar la discusión sobre la temática del libro a través de una serie de preguntas que generaremos para ti

Únete a nuestro grupo de telegram



CORPORATIVO **MSN** CONSULTORES



¿QUIERES DAR A CONOCER TU EMPRESA O SERVICIOS?

¡HAZ REALIDAD TUS IDEAS UNIÉNDOTE A NUESTRA RED DE VINCULACIÓN EMPRESARIAL!

Red de Negocios es un medio impreso y digital que crea una plataforma en donde coinciden expertos, mentores y un sin fin de hombres y mujeres de negocios que tienen como objetivo en común conocer y conectar estratégicamente con círculos empresariales.

AL SUSCRIBIRTE OBTIENES:



ACCESO A
**CONFERENCIAS,
CURSOS Y TALLERES.**



ACCESO **ILIMITADO**
A **CURSOS Y CONTENIDO**
DE NUESTRA BIBLIOTECA.



SUSCRIPCIÓN **IMPRESA**
Y **DIGITAL** A LA REVISTA
RED DE NEGOCIOS.



KIT DE BIENVENIDA

BENEFICIOS:

- 1** **Compartes** información **sobre tu servicio o negocio** con los demás miembros de la Red.
- 2** **Te vinculamos con clientes y proveedores** potenciales, haciendo uso del networking.
- 3** **Formas parte de nuestra plataforma** que incluye tu logo, contacto y reseña de servicios/productos en nuestra página web.
- 4** **Participas en la revista y contenidos** mediante una entrevista o masterclass.

¡ÚNETE Y SÉ UNO DE LOS PRIMEROS EN RECIBIR UNA MEMBRÍA POR TIEMPO INDEFINIDO!



¡Únete a la diversión y aparece en nuestras páginas!

Es hora de dar rienda suelta a tu creatividad y humor. Te invitamos a participar en nuestra dinámica de memes para tener la oportunidad de verlo en nuestras próximas ediciones.

Para participar:

1. Busca el meme más divertido relacionado con temas empresariales.
2. Envíanoslo al correo revista@msnconsultores.com con el asunto "MEME".
3. Adjunta la foto del meme al correo o, si lo prefieres, redáctalo directamente en el cuerpo del mensaje.

Para darte el crédito:

No olvides proporcionar los siguientes datos en el correo:
Nombre completo, Ciudad y Estado

Nuestro equipo revisará todas las contribuciones y elegirá los memes más destacados y entretenidos para su publicación en las próximas ediciones de la revista.



Día de muertos

Los símbolos del Día de los Muertos en México tienen un profundo significado. Las ofrendas son altares que honran a los difuntos con elementos como fotos, velas, flores, comida y bebida.

En conjunto, estos símbolos celebran la memoria y la conexión entre vivos y difuntos.

Representaciones en el altar

Velas: Iluminan el camino de las almas.

Fotos: A quienes se honra.

Flores: Atrae y guía a las almas.

Comida y bebida: Ofrendas.

Papel picado: Fragilidad de la vida.

Pan de muerto: Huesos y lagrimas.

Sal: Purificación.

Cruz de cal: Protección.



Te invitamos a mantener nuestras tradiciones vivas





Forma parte de nuestros articulistas o
anúnciate con nosotros

¿Quieres saber cómo?

Contáctanos...

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