



Title: Theoretical approach to the Financial Impact on MSMEs in the San Martín Texmelucan region, Puebla, Mexico, in the application of the 2023 labor reforms

Authors: SOTO-RIVAS, Soledad, ARROYO-IRIGOYEN, Luis Ernesto, AGUILAR-PEREZ, Esmeralda and HERNÁNDEZ-HERNÁNDEZ, María Elena

Editorial label RINOE: 607-8695
BECORFAN Control Number: 2023-03
BECORFAN Classification (2023): 111213-0301

Pages: 19
RNA: 03-2010-032610115700-14

RINOE - Mexico

Park Pedregal Business. 3580-
Adolfo Ruiz Cortines Boulevard –
CP.01900. San Jerónimo Aculco-
Álvaro Obregón, Mexico City
Skype: MARVID-México S.C.
Phone: +52 1 55 6159 2296
E-mail: contact@marvid.org
Facebook: MARVID-México S. C.
Twitter: @Marvid_México

www.rinoe.org

Holdings

Mexico	Peru
Bolivia	Taiwan
Cameroon	Western
Spain	Sahara

Introducción

Metodología

Resultados

Anexos

Conclusiones

Referencias

Introducción

El Gobierno de México, con la implementación de las reformas laborales en 2023, busca generar beneficios para los trabajadores y para la sociedad en general, esto reformando los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, así como con el incremento gradual de las cuotas patronales tras la modificación al Seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Tras la implementación de estas reformas laborales, es indispensable analizar los desafíos a los que se enfrentan las PYMES en vigor a la duplicación de los días mínimos de vacaciones para los trabajadores y del incremento de las cuotas patronales en la rama de cesantía en edad avanzada, ya que al proteger los derechos de los trabajadores y ofrecer mejor acceso a la justicia laboral, para las PYMES se crea una nueva necesidad de analizar y realizar cambios en sus estrategias laborales, “e incorporar en ésta aquellos temas que podrían representar efectos importantes para la organización, sobre todo por los ajustes en materia de nómina, compensaciones y cumplimiento, entre otros” (Hernández, 2022).

Introducción

Además, es necesario que las PYMES sean conscientes de los cambios fiscales y contables que implican la implementación de la reforma, pues con el aumento de las vacaciones y del salario mínimo en 2023 el factor de integración para el cálculo del salario base de cotización aumenta, y con ello, un incremento en las contribuciones patronales a la seguridad social.

Esta investigación se desarrolla en el cuerpo en consolidación denominado Gestión estratégica, innovación y educación para el desarrollo competitivo de las organizaciones del Tecnológico Nacional de México, campus San Martín Texmelucan, ITSSMT. La cual se encuentra en la fase del acercamiento teórico al impacto financiera de la reforma laboral 2023 a las empresas de la región de estudio.

Metodología

La investigación es de tipo hermeneútica en la interpretación de las legislaciones laborales aplicables a los trabajadores y patronos del sector empresarial de San Martín Texmelucan Puebla. La investigación se encuentra en fase de recopilación de la legislación laboral aplicable, es por ello que el presente artículo identifica los nudos sustanciales de la aplicación de la reforma laboral.

Resultados

Las MIPYMES

García y Mendoza (2023) refieren la importancia de la una cultura ética en las empresas, no importando el tamaño de ella. El estudio realizado se enfocó en las MIPYMES. Las empresas PYMES, según Lizarazo (2023), son aquellas que cuentan con un personal laboral no mayor a 250 trabajadores en total, un volumen de negocios moderado y un menor acceso a recursos o herramientas en comparación a las grandes empresas o franquicias. No obstante que tengan menores herramientas administrativas el quehacer ético debe ser constante para el logro de un beneficio común de los diferentes interesados e involucrados en las empresas en estudio.

La participación de las empresas MIPYES en la economía en México así como las diferentes cadenas productivas en un mundo global, requiere la contabilización de censos económicos. Tal es el caso del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2019), el cual refiere que este tipo de empresas “representan a nivel mundial el segmento de la economía que aporta el mayor número de unidades económicas y personal ocupado”.

Para estratificar a las PYMES es necesario considerar lo siguiente: el rango de número de trabajadores, el monto de venta en millones de pesos, y el tope máximo combinado. Este último determina con la siguiente fórmula: Puntaje de la empresa = (Número de trabajadores) X 10% + (Monto de Ventas Anuales) X 90%, el cual debe ser igual o menor al Tope Máximo Combinado de su categoría. Con base en la estratificación establecida por la Secretaría, de común acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y publicada en el DOF el 30 de junio de 2009, las MiPYMES se clasifican de la siguiente manera:

Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y servicios	Desde 11 hasta 50	\$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250		250

Tabla 1 *Clasificación de MiPYMES*
Fuente: DOF (2009)

Competitividad de las PYMES

Es importante considerar la competitividad de las PYMES, ya que Aguilera, González y Rodríguez (2010) señalan que diversos factores integran el posicionamiento de las empresas en el mercado, enfatizando en la competitividad como un factor importante en la vida económica de ellas.

En México la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa en el artículo tercero, fracción IV, la refieren como “la calidad del ambiente económico e institucional para el desarrollo sostenible y sustentable de las actividades privadas y el aumento de la productividad; y a nivel empresa, la capacidad para mantener y fortalecer su rentabilidad y participación de las MiPYMES en los mercados, con base en ventajas asociadas a sus productos o servicios, así como a las condiciones en que los ofrecen”.

La competitividad es un concepto clave en la gestión empresarial de las PYMES, la cual se define como la capacidad que tienen estas empresas para mantenerse rentables en el mercado a través de la creación y aplicación de estrategias competitivas que les permitan destacarse frente a otras empresas que ofrecen productos o servicios similares.

Para lograr la competitividad, las PYMES deben enfocarse en varios factores, tanto internos como externos. Entre los factores externos, se encuentran los niveles de inversión en el país y las políticas públicas. Por otro lado, los factores internos incluyen la capacitación y formación de los empleados, la innovación en los productos o servicios, la digitalización de los procesos, entre otros. La capacidad de las PYMES para adaptarse y responder rápidamente a los cambios en el mercado y las demandas del consumidor también es clave para mantener su competitividad.

El Índice de Competitividad Estatal 2022, generado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) identifica al estado de Puebla en la posición número 22 a nivel nacional, con un nivel de competitividad media baja. Estos indicadores identifican las áreas de oportunidad o de riesgo en las que se debe tomar acción para elevar el nivel de competitividad en el estado.

Productividad de las PYMES

En el contexto de las PYMES, la productividad es un aspecto fundamental para el éxito empresarial, representa un índice de gestión que permite evaluar la eficacia y efectividad de un proceso determinado, permitiendo relacionar los recursos invertidos y los resultados obtenidos. La capacidad de generar productos o servicios de calidad en menor tiempo y con menor costo, puede ser la diferencia entre una empresa que se mantiene en el mercado y una que no.

Transportado a los recursos humanos, este indicador permite establecer la eficiencia que tiene el talento humano en el proceso de producción de bienes y servicios con respecto a la utilización de recursos para cumplir con la actividad (Palacios, 2021).

Por su parte, Baltodano-García & Leyva (2020) se refieren a la productividad laboral como “la relación entre la producción que se obtiene por un determinado periodo laborado y se cuantifica al relacionar la producción, ingresos o ventas entre las horas trabajadas o números de trabajadores realizados durante un tiempo determinado INEGI (2016). Por ello, si se observan incrementos en el volumen de producción o en la cantidad de ventas realizadas y el insumo laboral se mantiene estable, la productividad promedio incrementa, en caso contrario, el proceso de producción será menor”.

Productividad de las PYMES

La productividad laboral dentro de las PYMES está relacionada en la administración de los recursos empresariales, lo que se traduce en un aumento de la eficiencia y, por lo tanto, una mejora en los resultados financieros de forma integral.

La motivación de los empleados es un factor importante en la mejora de la productividad laboral. Los empleados motivados son más productivos y están más comprometidos con su trabajo. Esto puede lograrse a través de diversas medidas, como el reconocimiento del trabajo bien hecho, la retroalimentación constante y el establecimiento de metas claras y alcanzables.

La capacitación y la motivación son fundamentales para mejorar la productividad laboral. Cuando los empleados están capacitados en las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera eficaz, pueden completar las tareas con mayor rapidez y calidad.

Región de San Martín Texmelucan

San Martín Texmelucan es una ciudad ubicada en la zona centro oeste del estado de Puebla, la cual cuenta con una población de 155,738 habitantes (48.1% hombres y 51.9% mujeres).

“Puebla, cuarto lugar con mayor número de empresas”, durante el mes de mayo de 2022, el estado de Puebla ocupó el cuarto lugar a nivel nacional con el mayor número de empresas, pues según datos del INEGI, este tiene 328 mil 340 micro negocios; 12 mil 774 pequeños; 2 mil 062 medianos, y 403 grandes siendo los municipios que albergan al mayor número de empresas la capital, San Pedro Cholula, San Andrés Cholula, Tehuacán, Huejotzingo, San Martín Texmelucan y Cuautlancingo (Zambrano, 2022).

San Martín Texmelucan es uno de los municipios de Puebla con un mayor número de empresas, principalmente a la actividad económica de la región, que se centra en el comercio. La ciudad es reconocida por tener uno de los tianguis más grandes de Latinoamérica, que se lleva a cabo cada semana y atrae a miles de visitantes de todas partes de la región. Este tianguis genera miles de empleos directos e indirectos en la región, lo que lo convierte en una de las principales fuentes de empleo en la ciudad. Además del comercio, la manufactura también es una actividad importante en la región, especialmente en la producción de textiles. En conjunto, estas actividades económicas han contribuido al crecimiento y desarrollo de la ciudad, generando nuevas oportunidades de empleo y fomentando el desarrollo empresarial en la región.

Sectores económicos importantes

Según datos del INEGI, en el Censo Económico 2019, los sectores económicos que concentraron más unidades económicas en San Martín Texmelucan fueron: comercio al por menor (5,166 unidades), otros servicios excepto actividades gubernamentales (1,349 unidades) e industrias manufactureras (1,088 unidades).

Los sectores económicos que concentraron mayores ingresos totales en el municipio fueron: industrias manufactureras (\$12,244M MX), comercio al por menor (\$6,568M MX) y comercio al por mayor (\$2,840M MX), según datos del mismo censo.

Además, los sectores económicos que concentraron más empleados dependientes de la unidad económica en San Martín Texmelucan fueron comercio al por menor (10,156 empleados), industrias manufactureras (7,627 empleados) y servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas (2,748 empleados).

Las políticas públicas aplicadas a los municipios son directrices importantes que enmarcan el desarrollo de la región, un ejemplo son los programas regionales. Así el Programa Regional de San Martín Texmelucan es una iniciativa que busca atender las necesidades y problemáticas de la región, con el objetivo de contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.

En particular, la temática 3 “Desarrollo económico de la región de San Martín Texmelucan para todas y todos” tiene como objetivo impulsar el crecimiento económico sostenible en la región a través de diversas estrategias. En la estrategia 1 “fomentar encadenamientos productivos y la atracción de inversiones para la generación de empleos” se encuentran diferentes líneas de acción que benefician de manera directa a las PYMES:

- Impulsar el emprendimiento con responsabilidad social para potenciar las vocaciones productivas de la región.
- Impulsar la generación y consolidación de las MiPyMES para elevar su productividad y competitividad con un enfoque sostenible y de perspectiva de género.

Mientras que en la estrategia 2 “fortalecer el trabajo digno para impulsar la productividad y el bienestar” podemos encontrar líneas de acción relacionadas con el objetivo de las reformas laborales 2023, en donde se busca que los trabajadores puedan tener acceso a un trabajo digno y bien remunerado:

- Impulsar mecanismos para el desarrollo integral de la fuerza laboral como elemento esencial que dignifique el trabajo.
- Brindar certeza jurídica y justicia laboral para generar estabilidad laboral.

Vacaciones dignas

El 27 de diciembre de 2022 se publicaron en el DOF las reformas de los artículos 76 y 78 de la LFT para pasar de seis a doce días el período vacacional al que tendrán derecho las personas trabajadoras en su primer año de servicio. La reforma conserva los incrementos graduales con base en la antigüedad.

Tabla 2

Comparativo de días de vacaciones por años de trabajo en 2022 y 2023

La reforma de vacaciones dignas ha tenido un impacto significativo en los días de vacaciones que se otorgan a los trabajadores. En la tabla anterior se puede observar un comparativo entre los días de vacaciones que se otorgaban en 2022 y las vacaciones vigentes en 2023.

Es importante mencionar que esta reforma busca garantizar el derecho al descanso y a la recreación de los trabajadores, así como fomentar la productividad y la competitividad de las empresas. Al otorgar más días de vacaciones a los trabajadores, se les brinda la oportunidad de descansar y recuperar energías, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral y una mayor satisfacción en el trabajo.

De la misma manera, la duplicación de los días mínimos de vacaciones puede ser un problema para las empresas, ya que tendrán que encontrar maneras de cubrir las ausencias de los trabajadores durante este tiempo para no afectar su operación y productividad.

Años laborados	Días de vacaciones 2022	Años laborados	Días de vacaciones 2023
1 año	6 días	1 año	12 días
2 años	8 días	2 años	14 días
3 años	10 días	3 años	16 días
4 años	12 días	4 años	18 días
5 a 9 años	14 días	5 años	20 días
10 a 14 años	16 días	6 a 10 años	22 días
15 a 19 años	18 días	11 a 15 años	24 días
20 a 24 años	20 días	16 a 20 años	26 días
25 a 29 años	22 días	21 a 25 años	28 días
30 a 34 años	24 días	26 a 30 años	30 días
		31 a 35 años	32 días

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Salario Diario Integrado con prestaciones mínimas de ley 2023

A1 realizar esta misma tabla con los valores del salario mínimo del 2022 y con los días de vacaciones antes de la reforma a la LFT, podemos encontrar una diferencia significativa tanto en los factores de integración, como en los Salarios Diarios Integrados correspondientes:

Años laborados	Salario mínimo	Días de aguinaldo	Días de vacaciones 2023	Prima vacacional	Factor de integración	SDI
1 año	\$207.44	15	12	25%	1.0493	\$217.67
2 años			14		1.0506	\$217.95
3 años			16		1.0520	\$218.24
4 años			18		1.0534	\$218.52
5 años			20		1.0547	\$218.81
6 a 10 años			22		1.0561	\$219.09
11 a 15 años			24		1.0575	\$219.37
16 a 20 años			26		1.0589	\$219.66
21 a 25 años			28		1.0602	\$219.94
26 a 30 años			30		1.0616	\$220.23
31 a 35 años			32		1.0630	\$220.51

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

La presente investigación es un acercamiento teórico a la implementación de las reformas laborales 2023 y la modificación de las cuotas de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CEAV) así como el impacto financiero, contable y fiscal significativo en las PYMES de la región. Sin embargo, la investigación sugiere que las PYMES no están preparadas para enfrentar estos efectos, ya que la mayoría no han implementado ninguna estrategia empresarial que les permita proyectar y presupuestar los efectos de estas reformas en sus finanzas y control interno.

Además, se ha evidenciado una preocupante desinformación en torno a los temas fiscales y los beneficios que la reforma puede traer para las empresas en torno a la productividad y competitividad. También se ha revelado una tendencia de las PYMES hacia la informalidad comercial y la violación de los derechos de los trabajadores, en un esfuerzo por evitar los impactos financieros que la reforma laboral trae consigo. Esta situación es preocupante y requiere atención inmediata.

Por lo tanto, es importante que las autoridades y los empresarios trabajen juntos para abordar estos problemas y garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y fiscales, al tiempo que se brinde una educación adecuada a las PYMES para que estén mejor preparadas para enfrentar los desafíos futuros. Es necesario que las empresas tomen medidas proactivas para adaptarse a los cambios y minimizar los riesgos asociados a las reformas laborales. Esto puede incluir la implementación de nuevas estrategias comerciales, la mejora de los procesos operativos, la optimización de los recursos disponibles, y el uso de herramientas y tecnologías innovadoras.

Referencias

Aguilera Enríquez, L., González Adame, M., & Rodríguez Camacho, R. (2010). Factores que impactan la competitividad de las pymes. *Mercados y Negocios*, 11(1), 116-136.

Arteaga, M. (2018). *Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México*. Recuperado 8 de marzo de 2023, de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187046702018000200003#fn7

Baltodano-García, G., & Leyva, O. (2020). *La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México*. Recuperado 3 de marzo de 2023, de <https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228/13097>

Diario Oficial de la Federación (2009). Secretaria de economía https://www.economia.gob.mx/files/marco_normativo/A539.pdf

CONEVAL (2018). Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018. https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf

Hernández, G. (2022). Horas extras y productividad, una relación caduca en el nuevo mundo del trabajo. *El Economista*. Recuperado 6 de marzo de 2023, de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Horas-extras-y-productividad-una-relacion-caduca-en-el-nuevo-mundo-del-trabajo-20220606-0087.html>

García, A (2023) Informalidad laboral: 6 de cada 10 trabajadores en México no tienen acceso a salud

<https://www.economista.com.mx/empresas/6-de-cada-10-trabajadores-en-Mexico-no-cuentan-con-acceso-a-instituciones-de-salud-20220523-0028.html>

García Leal, H. E., & Mendoza Gómez, J. (2023). ¿Existe la cultura ética en las Empresas Mexicanas?: Un Estudio Empírico.: Is there an ethical culture in Mexican Companies? : An Empirical Study. *InnOvaciOnes De NegOciOs*, 20(39), 64–84. <https://doi.org/10.29105/revin20.39-411>

INEGI. (2019). Censos económicos 2019 “Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos”. Recuperado 18 de febrero de 2023, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf

INEGI. (2020). Derechohabiencia. <https://www.inegi.org.mx/temas/derechohabiencia/>

INEGI. (2023). Encuesta Mensual sobre Empresas Comerciales 2022 <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/744/variable/F39/V1699?name=A161>

IMCO. (2022, 24 mayo). *Índice de Competitividad Estatal 2022 - IMCO*. Índice de Competitividad Estatal 2022. Recuperado 3 de marzo de 2023, de <https://imco.org.mx/indice-de-competitividad-estatal-2022/>

Ley Federal del Trabajo (2023)

Ley del Impuesto Sobre la Renta (2023)

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (2023)

Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (2023)

Lizarazo, C. (2023). Las PyMEs en México: Retos e Importancia. Conekta. Recuperado 1 de marzo de 2023, de <https://www.conekta.com/blog/las-pymes-en-mexico-retos-e-importancia>

Rodríguez, S. (2022). Qué son las prestaciones de ley y a cuáles tienes derecho. Recuperado 8 de marzo de 2023, de <https://www.occ.com.mx/blog/prestaciones-de-ley/>

VELAVO. Programa de Verificación Laboral Voluntaria (2023) <https://www.gob.mx/stps/documentos/velavo-programa-de-verificacion-laboral-voluntaria>

Zambrano, J. (2022). Puebla, cuarto lugar con mayor número de empresas. <https://www.elsoldepuebla.com.mx/local/puebla-cuarto-lugar-con-mayor-numero-de-empresas-8354732.html>



© RINOE-Mexico

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BECORFAN is part of the media of RINOE-Mexico., E: 94-443.F: 008- (www.rinoe.org/booklets)