

El costo laboral



C.P. v PCFI FIDEL SERRANO RODULFO
 Integrante de la Comisión Representativa ante Organismos de
 Seguridad Social (CROSS) del IMCP
fidels@serranopc.com

Síntesis

El patrón tiene la obligación de cumplir con las disposiciones laborales y, para ello, deberá identificar el costo que le genera contratar a un trabajador, en donde se pueden determinar diferentes costos, dependiendo de las prestaciones adicionales a las mínimas que establece la ley. Otro tema muy importante que influye en la contratación de los trabajadores es el costo de la seguridad social; este concepto viene a cubrir algunas obligaciones que ha contratado el patrón y que con esto reemplaza el cumplimiento de muchas obligaciones que le impone la ley.

En la actualidad, la protección de las relaciones laborales ha estado a la vista de las diversas autoridades, y hemos tenido en México la influencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Fondo Monetario Internacional (FMI), entre otros organismos internacionales. También estas organizaciones han influido para que los convenios internacionales que México tiene establecidos con otros países le hayan obligado a modificar las legislaciones que le permitan regular las relaciones del trabajo de forma transparente, proteccionista y con mínimos internacionales.

En nuestro país, las relaciones laborales no solo dependen de las regulaciones formales que permiten visualizar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los patrones, también se debe tomar en cuenta la influencia de los agentes económicos que permiten día a día reconocer su efecto en las actividades comerciales y de servicios.

Con base en ello, se debe tener claro qué prestaciones determinan el costo laboral, y que no solo se genera por parte de las disposiciones legales aplicables, también se deberán considerar las reglas de operación que existen en cada actividad económica.

El número de trabajadores que participan en el mercado informal representa un porcentaje importante del motor de la economía de este país y el número de trabajadores que están involucrados en las actividades formales representan una fuerza laboral que contribuye, pero que no es suficiente para mover al país; para muestra, revisemos el siguiente cuadro comparativo:

Población en México en 2020	126,014,024	
<u>Con información al mes de septiembre de 2021</u>		
Total económicamente activa	58,307,446	
Población económicamente activa de 15 años y más	58.4%	
<u>Ocupada</u>	<u>95.8%</u>	55,870,195
Desocupada	4.2%	
Población económicamente NO activa de 15 años y más	41.7%	
<u>Tasa de desocupación</u>	<u>3.9%</u>	
<u>Población ocupada en el sector informal</u>	<u>28.7%</u>	16,034,746
<u>Población ocupada incorporada al IMSS</u>		20,594,919
<u>Población ocupada incorporada al ISSSTE</u>		13,500,000
Población ocupada en otros sectores		5,740,530

- > Como se pueden observar, con la tercera parte de la población se opera la economía del país, bajo el supuesto de que la población económicamente activa que labora en la economía formal e informal, es la que carga con la mayor parte del empuje de la sociedad.
- > De la población económicamente activa, un porcentaje, parte muy importante, forma parte del gobierno en todos sus niveles y de las fuerzas armadas, así como de sectores menos representativos.
- > La población desocupada que forma parte de la población económicamente activa representa varios millones de personas, lo que, al mes de octubre de 2021, según el reporte del INEGI, indica 3.9%.
- > Los trabajadores al servicio del estado están dirigidos a proporcionar servicios en las áreas de educación, salud y seguridad, lo que muestra a dónde se destina la mayoría de los esfuerzos de la fuerza laboral del gobierno.
- > Por último, es importante hacer notar que hoy solo 56 millones de personas –aproximadamente, 45% de la población– tienen acceso a los servicios de seguridad social, con todas sus limitaciones.

Para los patrones que participan en el sector privado, existen una serie de obligaciones a cumplir para con sus trabajadores, y prestaciones que proporcionar, adicionales al salario; de ahí sobresalen, entre otras, las siguientes:

Ofrecer seguridad en el trabajo.	Otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
Días de descanso obligatorios.	Habitación para los trabajadores.
Proporcionar servicios médicos.	Otorgar permisos para participar en organizaciones laborales.
Vacaciones (días de descanso) con goce de salario.	Prima vacacional.
Prima por trabajar en domingo.	Pago adicional por trabajar en días de descanso.
Pagar gratificación anual (aguinaldo).	Participar en las utilidades de la empresa.
Apoyo para gastos cuando se realice teletrabajo.	Otorgar servicios de atención psicosocial.
Prevenir la discriminación y violencia laboral.	Pago del salario.
Proporcionar instrumentos para la ejecución del trabajo.	Contar con instalaciones y asientos suficientes para los trabajadores.
Contar con instalaciones para el personal con capacidades diferentes.	Contratar trabajadores nacionales con preferencia respecto de los extranjeros.
Otorgar prestaciones especiales para trabajadores expatriados.	Realizar un pago adicional por trabajar en días festivos.
Prestaciones especiales para los trabajadores que proporcionan sus servicios fuera de su residencia habitual.	Respetar obligadamente las jornadas máximas de trabajo.
Otorgar permisos para cumplir con obligaciones políticas.	Permitir al trabajador desempeñar acciones del sindicato.
Otorgar licencia por maternidad o paternidad.	Otorgar disfrute de descanso pre y posnatal y por adopción.
Otorgar servicios de guarderías.	Prima de antigüedad.
Indemnización por terminación de la relación de trabajo.	Prestaciones adicionales para trabajadores del hogar.
Prestación adicional por separación del trabajador por causas de incapacidad no profesional.	Permiso especial para las madres trabajadoras durante el periodo de lactancia.
Indemnización por trabajar tiempo extraordinario.	Becar a los trabajadores o sus hijos.
Facilitar el ejercicio de licencias por cuidados de hijos diagnosticados con cáncer.	Entre otros.

Como se puede observar, para el patrón, el costo de contratar un trabajador tiene varias aristas y, en consecuencia, varios costos que valorar cuando se realiza de manera formal.

La ley laboral y demás disposiciones relacionadas establecen, en términos generales, que un trabajador es aquel que presta servicios personales subordinados a un patrón.

En ese mismo sentido, el patrón es aquel que contrata trabajadores para que le proporcionen un servicio personal subordinado.

Con base en lo anterior, el patrón tiene la obligación de cumplir con sus obligaciones laborales y, para ello, deberá identificar el costo que le genera contratar a un trabajador, con lo cual se pueden determinar diferentes costos, dependiendo de las prestaciones adicionales a las mínimas que establece la ley y por el desarrollo de las actividad

En nuestro país, las relaciones laborales dependen de las regulaciones formales y asimismo se debe tomar en cuenta la influencia de los agentes económicos

económica propia del patrón; con ello, se precisa lo que realizará el trabajador y el consecuente nacimiento de obligaciones especiales para mantener esta relación laboral cumpliendo sus obligaciones propias; por ejemplo, el trabajo de las mujeres, los menores, los artistas y deportistas, los expatriados, los viajeros, aquellos que están expuestos a tareas peligrosas, los que tienen que realizar jornadas excesivas, los trabajadores en las minas, el campo, el transporte, los buques, los restaurantes, el sector salud, las escuelas, la construcción, que laboran en fin de semana, los trabajadores a domicilio, los que realizan teletrabajo, etc. Como se puede ver, hay una variedad mayúscula que obliga al patrón y al trabajador a identificar las particularidades de su relación laboral que exige a ambos a cumplir con obligaciones generales y otras particulares, así como en el tema de sus derechos.

Otro tema muy importante que influye en la contratación de los trabajadores es el costo de la seguridad social; este concepto viene a cubrir algunas obligaciones que ha contraído el patrón y que este reemplazo de cumplimiento de obligaciones a cambio del pago de una cuota representa para el patrón muchas veces un acto de molestia, pero en retrospectiva le permite cumplir, de manera eficiente, con sus obligaciones, aunque los trabajadores (lamentablemente) no cuenten con coberturas y servicios adecuados a sus necesidades; asimismo, se toma como referencia, la obligación del pago de las cuotas al seguro social, las aportaciones al INFONAVIT, las aportaciones a sistema de ahorro para el retiro, entre otros; para estos casos, es importante identificar que hay elementos significativos que juegan en la determinación de la cuantía y las prestaciones; entre otros podemos identificar, el salario base para el pago de estas contribuciones y/o aportaciones, el riesgo que el trabajador asume cuando realiza la actividad que le es encomendada y que corresponde a la actividad del patrón (por ejemplo, no es lo mismo ser un empleado de oficina, que un trabajador de la industria de

la construcción), la antigüedad del trabajador con el patrón, etcétera.

Las cuotas de seguridad social hoy representan un costo que puede ir desde un mínimo de 20 y hasta 45%, que no necesariamente puede ser el máximo costo, ya que depende de varios factores a considerar.

Si adicionalmente tomamos que, a partir de 2023 se efectuarán incrementos a las cuotas de seguridad social que hoy se tienen establecidas como obligatorias y que su incremento será constante durante los siguientes ocho años; estos incrementos tendrán como base el aumento que tenga la Unidad de Medida y Actualización (UMA) por el efecto de la inflación y que las cuotas de Cesantía y Vejez se estarán aumentando, pudiendo llegar hasta 200% adicional a lo que en 2021 se venía pagando. Como se puede observar, el incremento en el costo de este servicio obligatorio se vendrá experimentando, de tal forma que, para los patrones tendrá un mayor costo de laboral al momento de comparar lo que hoy pagan con lo que estarán pagando en los siguientes años, considerando la composición de su plantilla de trabajadores y el salario que a cada uno de ellos se les retribuye por su trabajo.

En las siguientes tablas, podrán ver también que un elemento representativo del costo laboral para el patrón lo tiene el pago de las cuotas de seguridad social y el pago del impuesto sobre nóminas que se tiene establecido en la mayoría de las entidades del país. Dicho sea de paso, más de 70% de los trabajadores afiliados al Seguro Social tienen ingresos mensuales en promedio de ocho mil pesos, que están dentro del rango del salario mínimo y hasta cinco UMAS; dejando otro 20% entre 6 y 10 UMAS y el otro 10% de 11 UMAS y más (la realidad de la capacidad económica de los trabajadores y las limitaciones en la remuneración de las plantas productivas del país).

Ejemplo del monto de la cuota que se estará incrementando, tomando el valor actual de la UMA y los nuevos porcentajes de aportación por parte de los patrones:

Cesantía y vejez patronal a partir de 2023			
Salario base de cotización	Cuota 2030	Cuota 2023	Base en UMA
1.00 SM*	3.150%	3.150%	141.70
1.01 SM a 1.50 UMA**	4.202%	3.281%	134.43
1.51 a 2.00 UMA	6.552%	3.575%	179.24
2.01 a 2.50 UMA	7.962%	3.751%	224.05
2.51 a 3.00 UMA	8.902%	3.869%	268.86
3.01 a 3.50 UMA	9.573%	3.953%	313.67
3.51 a 4.00 UMA	10.077%	4.016%	358.48
4.01 UMA en adelante	11.875%	4.241%	Más

Por lo tanto, a continuación, un par de ejemplos de la determinación del costo laboral para los patrones:

Caso 1. Si el patrón contrata a un trabajador con un salario de trescientos pesos diarios y tiene derecho a disfrutar de 10 días de vacaciones y tener las prestaciones mínimas que establece la ley, como una gratificación anual de quince días de salario y una prima vacacional de 25% de su salario de los días de vacaciones, su costo laboral pudiese ser como sigue (57% adicional a su salario):

Concepto	Referencia \$	Porcentaje
Sueldo	300.00	
Gratificación anual	4,500.00	4.11
Vacaciones	3,000.00	2.74
Prima Vacacional	750.00	0.68
Días de descanso obligatorio	1,800.00	1.64
Séptimo día de descanso con goce de sueldo	15,600.00	14.25
Reserva por prima de antigüedad	3,600.00	3.30
Reserva para indemnización	?	?
Participación en las utilidades de la empresa PTU	?	?
Cuotas de seguridad social e impuesto sobre nóminas	32,820.00	29.97
Costo total diario	\$470.08	156.69

Caso 2. Si el patrón contrata a un trabajador con un salario de trescientos pesos diarios y tiene derecho a disfrutar de 10 días de vacaciones y tener mejores prestaciones a las mínimas que establece la ley, como sería una gratificación anual de treinta días de salario y una prima vacacional de 50% del salario de los días de vacaciones, fondo de ahorro al 13% de su salario, ayuda para despensa de quinientos pesos mensuales, su costo laboral pudiese ser como sigue (81% adicional a su salario):

Concepto	Referencia \$	Porcentaje
Sueldo	300.00	
Gratificación anual	9,000.00	8.22
Vacaciones	3,000.00	2.74
Prima Vacacional	1,500.00	1.37
Días de descanso obligatorio	1,800.00	1.64
Séptimo día de descanso con goce de sueldo	15,600.00	14.25
Fondo de ahorro	14,235.00	13.00
Ayuda para despensa	6,000.00	5.48
Reserva por prima de antigüedad	3,600.00	3.29
Reserva para indemnización	?	?
Participación en las utilidades de la empresa PTU	?	?
Cuotas de seguridad social e impuesto sobre nóminas	33,732.00	30.81
Costo total diario	\$542.38	180.79

Conclusión

En este análisis, hemos podido ver que el sueldo con que se contrata a un trabajador está muy lejos de lo que le puede costar al patrón, cuando se obliga a pagar las prestaciones adicionales a las que la ley le compromete a cumplir y que aquellos días de descanso que tiene el trabajador con goce de salario, resultan también un costo para el patrón, ya que independientemente de que están incluidos en el pago ordinario de la nómina, la ausencia del trabajador obliga al patrón a tener que cubrir esas jornadas con personal que realice su actividad para cumplir con las tareas para las que fue contratado el empleado. Asimismo, resulta con los costos a futuro que el patrón tendría que erogar por el paso del tiempo y que el trabajador viene acumulando, como es el caso de la prima de antigüedad y en probable caso el pago de una indemnización.

Con las reformas laborales recientes, adicionalmente se ha transparentado el pago de la PTU que representa un costo adicional para algunas empresas y que puede llegar a representar hasta tres veces del sueldo mensual del trabajador.

Hay prestaciones que se otorgan a los trabajadores que, además pueden incrementar el costo de las cuotas de seguridad social y del impuesto sobre nóminas, mismos que dependiendo de algunas particularidades se tienen que adicionar al momento de determinar estos pagos y, por lo mismo, también se incrementa el costo de un trabajador.

Finalmente, es importante hacer notar que hay obligaciones que adquiere el patrón para con sus

trabajadores que no están cuantificados en forma directa, ya que pueden representar desde un permiso con goce de sueldo, la implementación de un procedimiento de operación que tiene un costo, como la contratación de especialistas, para cumplir con las obligaciones y responsabilidades que adquiere el patrón por el simple hecho de contratar trabajadores a su servicio.

Si a lo anterior le adicionamos las responsabilidades solidarias que se adquieren por el aprovechamiento de servicios proporcionados por terceras personas, que no necesariamente son trabajadores del patrón, se deberá estar atento a tener que fiscalizar que el patrón de estos cumpla con sus obligaciones, ya que de lo contrario puede cargar con ese costo laboral.

Asimismo, que consideren que el precio del trabajo formal es muy alto y, por ello, muchos usuarios del servicio de las personas (como trabajadores) optan por el trabajo conocido como informal, provocando con ello, limitar a los trabajadores a contar con el respaldo que les permita tener un mejor futuro y no estar en busca de dádivas mediante el uso de servicios de mala calidad, con riesgos innecesarios y a costa de una aparente mejor remuneración.

Deseo que estos comentarios y reflexiones los lleven a revisar, si hoy son patrones, que estén cumpliendo correctamente con sus obligaciones por haber asumido esa figura y vigilen permanentemente que no caigan en fallas o infracciones que puedan ocasionarles sanciones o los limite en darle continuidad a su negocio en marcha. ☞