

Reformas laborales en México



El año 2023 estuvo marcado por una serie de reformas laborales en México, las cuales tuvieron un impacto significativo en las condiciones de los trabajadores. Entre las más destacadas se encuentran: el incremento en los días de vacaciones, la aprobación del Convenio 190 de la OIT, la legitimación de contratos colectivos, la publicación de la NOM de Teletrabajo, la actualización de la tabla de enfermedades de trabajo, y el incremento al salario mínimo. Asimismo, existen reformas importantes pendientes en materia laboral.

Reforma de vacaciones:

La reforma de vacaciones, aprobada en diciembre de 2022, aumentó el mínimo de días de vacaciones de los trabajadores mexicanos de 6 a 12 días tras el primer año de trabajo. Esta medida, que entró en vigor el 1° de enero de 2023, permite a los trabajadores mexicanos disfrutar de más tiempo de descanso y recreación.

Con la entrada en vigor de esta reforma, las empresas tuvieron que realizar los siguientes cambios:

- ▶ Actualizar sus políticas internas de vacaciones, contratos colectivos de trabajo, reglamento interior de trabajo y contratos individuales de trabajo.

Convenio 190 de la OIT:

- ▶ El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado en 2019, establece un marco jurídico para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo laboral. México ratificó este convenio en 2023, convirtiéndose en el primer país de América Latina en hacerlo.

Los patrones deben tomar las siguientes medidas para cumplir con estas obligaciones:

- ▶ Adoptar una política de prevención de la violencia y el acoso: esta política debe establecer los principios y las directrices para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
- ▶ Implementar medidas de prevención: estas medidas pueden incluir la capacitación de los trabajadores, la creación de canales de denuncia y la supervisión de las condiciones de trabajo.
- ▶ Investigar las denuncias de violencia y acoso: las investigaciones deben ser imparciales y transparentes.
- ▶ Sancionar los casos de violencia y acoso: las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la infracción.
- ▶ Capacitar a los trabajadores sobre la violencia y el acoso.
- ▶ Establecer canales de denuncia confidenciales.

Legitimación de contratos colectivos:

- ▶ El 31 de julio de este año, terminó el plazo extendido para legitimar los contratos colectivos de trabajo (CCT) registrados.
- ▶ Uno de los objetivos de los cambios a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo (LFT) fue democratizar la vida sindical en México. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) estimaba que el 85% de alrededor de 139,000 CCT registrados eran de protección patronal. Hasta finales de septiembre, 30,505 contratos colectivos fueron legitimados, es decir, el 30% de estos documentos. Más de 100,000 contratos colectivos quedaron sin efecto, pues la base sindical votó en contra de su legitimación o bien, en otros casos, porque los mismos sindicatos decidieron dejar perder el contrato.

NOM de Teletrabajo:

- ▶ La NOM-037, que entró en vigor a partir del 5 de diciembre de 2023, plantea nuevas obligaciones para los empleadores y los trabajadores, y una nueva dinámica en cómo se implementa el teletrabajo; por ejemplo, el lugar donde laborará el empleado debe cumplir con las disposiciones de seguridad y salud, esto también implica que los colaboradores no pueden cambiar el espacio laboral sin notificar su empresa.

Con la entrada en vigor de esta norma, las empresas que tengan trabajadores en modalidad de teletrabajo tuvieron que implementar los siguientes documentos:

- ▶ Política de teletrabajo: esta política debe establecer los lineamientos generales para la implementación del teletrabajo en la empresa. Debe incluir información sobre los requisitos para los trabajadores, las responsabilidades de las empresas y los procedimientos para la atención de accidentes y enfermedades laborales.
- ▶ Evaluación de riesgos laborales: esta evaluación debe identificar los riesgos laborales asociados al teletrabajo, tomando en cuenta los factores físicos, psicológicos y sociales. Debe realizarse antes de iniciar el teletrabajo y actualizarse periódicamente.
- ▶ Plan de prevención: este plan debe establecer las medidas de prevención para los riesgos laborales identificados en la evaluación de riesgos. Debe incluir acciones para la provisión de equipo de protección personal, el desarrollo de programas de capacitación y la creación de políticas de salud y seguridad.
- ▶ Programa de capacitación: este programa debe capacitar a los trabajadores sobre los riesgos laborales asociados al teletrabajo, así como sobre las medidas de prevención.
- ▶ Registro de accidentes y enfermedades laborales: este registro debe documentar los accidentes y enfermedades laborales que ocurran a los trabajadores que realizan teletrabajo.

Tabla de enfermedades de trabajo:

- ▶ La actualización de la tabla de enfermedades ocupacionales vio la luz después de cinco décadas sin cambios en esta materia.
- ▶ Con la actualización de este listado se reconocieron por primera vez trastornos mentales como el estrés, la ansiedad, la depresión y el insomnio como enfermedades que se desarrollan con motivo del trabajo. También se ampliaron los tipos de cánceres de cuatro a 30 y se incluyeron enfermedades de la mujer como la endometriosis.
- ▶ Esta modificación marcó un hito en la agenda laboral por el reconocimiento de nuevos padecimientos, y porque se incluyó la obligación para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publique el Catálogo de Cédulas para la Valuación, instrumento que ayudará a los médicos en el diagnóstico de estas enfermedades, y para que tanto la tabla como las cédulas sean revisadas cada cinco años.

Con estos cambios, surgieron nuevas obligaciones para los empleadores, que ahora deben considerar un rango más amplio de enfermedades ocupacionales. Algunas de las nuevas obligaciones son:

- ▶ Actualización del Registro de Enfermedades de Trabajo: los empleadores deben actualizar sus registros para incluir las nuevas enfermedades ocupacionales enumeradas en la tabla.
- ▶ Capacitación y Formación: los empleadores pueden tener que proporcionar formación adicional a los empleados para educarlos sobre las nuevas enfermedades ocupacionales incluidas.
- ▶ Medidas de Prevención: con la adición de nuevas enfermedades a la tabla, las empresas pueden necesitar implementar nuevas medidas de prevención en el lugar de trabajo.
- ▶ Cumplimiento de las Normas de Salud Laboral: las empresas deben asegurarse de cumplir con todas las normas que se aplican a las nuevas enfermedades incluidas en la tabla.

Incremento al salario mínimo:

- ▶ En la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) se incrementará tanto el salario mínimo general como los salarios mínimos profesionales con \$41.26 pesos en MIR (monto independiente de recuperación), y adicionalmente un aumento del 6%.
- ▶ En el resto del país se incrementará el salario mínimo general con \$27.40 pesos en MIR, y adicionalmente un aumento del 6%.

En consecuencia los salarios mínimos generales a partir de enero de 2024 quedarán de la forma siguiente:

- ▶ Pesos diarios Salario Mínimo General (ZLFN) \$374.89. Salario Mínimo General Resto del País \$248.93.

Reformas laborales pendientes en México

▶ Aumento de aguinaldo

En México, el aguinaldo es una prestación laboral obligatoria que se otorga a los trabajadores cada año, con base en la Ley Federal del Trabajo (LFT). Sin embargo, desde su inclusión en la LFT en 1970, hace poco más de 50 años, esta prestación no ha experimentado actualización alguna.

Recientemente, surgió una iniciativa de incrementar al doble el aguinaldo de algunos colaboradores en el país. Si esta iniciativa se aprueba, marcaría un hito en la legislación laboral mexicana, en beneficio de millones de colaboradores en todo el país.

El aguinaldo es una prestación importante para los trabajadores, ya que les permite contar con un ingreso extra para cubrir sus necesidades básicas durante la temporada navideña. El incremento al doble del aguinaldo significaría un aumento significativo en el poder adquisitivo de los trabajadores, lo que contribuiría a mejorar su calidad de vida.

► Reducción de la jornada laboral

Una de las reformas pendientes más importantes es la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales.

La reducción de la jornada laboral sería un beneficio importante para los trabajadores, ya que les permitiría tener más tiempo libre para descansar, estudiar o dedicarse a otras actividades. También podría contribuir a reducir el estrés y la fatiga laboral, lo que podría mejorar la productividad de los trabajadores.

Los diputados federales han trazado una hoja de ruta actualizada para la reforma que busca la reducción de la jornada laboral. Según esta nueva planificación, la segunda serie de foros de discusión se llevará a cabo de enero a febrero de 2024. El objetivo es que las propuestas para enmiendas al dictamen estén finalizadas y listas para discusión para marzo de ese mismo año.

► Ley Silla

El pasado martes 12 de diciembre, la Comisión de Trabajo aprobó una iniciativa conocida como la "Ley Silla". Esta propuesta se centra en apoyar a los trabajadores que, por la naturaleza de su trabajo, deben permanecer de pie la mayor parte de su jornada laboral sin la oportunidad de sentarse. Esto incluye a profesionales como policías, guardias de seguridad, meseros y cajeros, entre otros.

La senadora Patricia Mercado de Movimiento Ciudadano (MC) es la responsable de esta propuesta, mediante la cual busca asegurar que aquellos empleados que deben realizar su jornada laboral de pie tengan la oportunidad de descansar adecuadamente. Su objetivo es establecer periodos de descanso más prolongados para garantizar la salud y el bienestar de todos los trabajadores que desempeñan sus funciones de pie.

► Prima de antigüedad

El senador Cristóbal Arias Solís presentó una iniciativa que pretende incrementar la prima por antigüedad y disminuir el tiempo requerido para que los trabajadores puedan acceder a la misma. La propuesta del senador plantea aumentar el pago de este beneficio, pasando de 12 a 20 días de salario por cada año de servicio prestado. Adicionalmente, busca reducir el periodo necesario para poder optar a este beneficio, bajándolo de 15 a 12 años de servicio continuo.

Para mayor información sobre este comunicado, por favor contactar a los siguientes profesionales:

Legal - Laboral

Jacqueline Álvarez
jacqueline.alvarez@mx.ey.com

Odette Guevara
odette.guevara@mx.ey.com

Alejandro Caro
alejandros.caros@mx.ey.com

Nancy Robles
nancy.robles@mx.ey.com

Yeshua Gómez
yeshua.gomez2@mx.ey.com

Mónica Montemayor
monica.montemayor@mx.ey.com

Juan Carlos Curiel
juan.curriel@mx.ey.com

EY

Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

Acerca de los Servicios Fiscales de EY

Su negocio solo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 45 mil talentosos profesionales de impuestos, en más de 150 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo donde se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite www.ey.com/mx

© 2023 Mancera, S.C. Integrante de EY Global Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.