

MARZO DE 2024



En los últimos **5 años México** ha atravesado por una serie de reformas laborales y de seguridad social, las cuáles han modificado de manera sustancial la relación de los empleadores con las personas trabajadoras.

Parte de todos estos cambios laborales, provienen de una estrategia nacional para la implementación de la **Agenda 20230**, a través de la cual el Estado Mexicano, se comprometió, entre otras cosas, a promover un crecimiento económico inclusivo, así como, **garantizar el empleado y trabajo decente para todos**.

Entre algunos de los cambios, más significativos para cumplir con este compromiso y que actualmente se encuentran vigentes, destacan:

RECONOCIMIENTO DE TELETRABJO O HOME OFFICE

El 2021 se reconoció en la Ley Federal del Trabajo la figura del trabajo remoto, estableciendo entre las obligaciones de los empleadores: el asumir los gastos de luz o de internet de los trabajadores, tiempo después en diciembre de 2023, con la publicación de la NOM-037-STPS-2023 y se impusieron mayores obligaciones a las compañías que cuenten o vayan a contar con colaboradores en esta modalidad.

ACCESO DE LOS PADRES TRABAJADORES A LAS GUARDERÍAS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

En 2020, se reconoció el derecho de los padres trabajadores a acceder a los servicios de guardería para sus hijos. Derecho del que anteriormente solo podían acceder las mujeres trabajadoras.

VACACIONES DIGNAS (AMPLIACIÓN DEL MÍNIMO LEGAL)

Desde 1970 en México se habían mantenido 6 días de descanso vacacional como mínimo para las personas trabajadoras que cumplieran un año de servicios. **Hasta el 2022, año en que se aprobó el incremento de días de descanso obligatorio a 12 días como mínimo al cumplirse el primer año laboral**, trayendo como consecuencia nuevas reglas aplicables al derecho de las personas trabajadores al disfrute de su periodo vacacional. (Para mayor información, consulta nuestro boletín de diciembre de 2022).

ACTUALIZACIÓN DE LA TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO

Tras 52 años sin ningún cambio, en octubre de 2023 se incorporaron 88 nuevas enfermedades laborales, lo que se traduce en que, ahora las personas trabajadoras podrán solicitar incapacidad laboral, por padecimientos como COVID-19, estrés grave, trastornos de ansiedad o endometriosis, entre otros.



Todas estas reformas, junto con los cambios en **materia sindical, justicia laboral, subcontratación de servicios especializados, aumentos al salario mínimo, y demás disposiciones laborales**, han impactado en las relaciones laborales de las empresas con las personas trabajadoras y sus agrupaciones. Obligándolas a evaluar su nivel de cumplimiento empresarial, respecto de cada lineamiento y realizar cambios a su documentación laboral a fin de prevenir sanciones por parte de las autoridades laborales.

Sin embargo, a pesar de los últimos cambios, aún queda un largo camino por recorrer a fin de cumplir con lo acordado en la **Agenda 2030**, por lo que se continúan presentando iniciativas laborales que promuevan las condiciones de trabajo digno, las cuáles, en caso de aprobarse, aumentarían gran parte de las obligaciones patronales actuales. Es por eso que en **Corporativo Gabaón** preparamos el siguiente cuadro con algunas de las propuestas en materia laboral que aún no son obligatorias y el estado actual en que se encuentran:

LEY SILLA	
<p>Está reforma a la Ley Federal del trabajo reconoció el derecho de las personas trabajadoras pertenecientes a los sectores de servicios, comercio y análogos al descanso de sus funciones en una silla o asiento con respaldo.</p> <p>Obligando a los empleadores a proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo para las personas trabajadoras, y prohibiendo que se les obligue a permanecer de pie la totalidad de la jornada laboral o prohibirles tomar asiento periódicamente durante la misma. Por lo que al incurrir en alguna de estas conductas los empleadores podrán ser sancionados, de acuerdo con lo establecido en la ley.</p>	<p>Esta iniciativa fue aprobada por el Senado el 20 de febrero de 2024 y remitida a la Cámara de Diputados, por lo que aún queda pendiente su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p>Aun y cuando no se sabe cuándo serán obligatorias estas disposiciones, es importante que los empleadores contemplen que, además de proveer los asientos suficientes, deberán realizar los ajustes correspondientes a su documentación laboral a fin de que se implementen los descansos adecuados que propone la reforma.</p>
AGUINALDO DE 30 DÍAS	
<p>Propone aumentar el aguinaldo anual al que tienen derecho las personas trabajadoras de lo equivalente a 15 días de salario a mínimo 30 días del mismo.</p>	<p>El proyecto ya fue dictaminado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, pero aún no es aprobado por la Comisión de Estudios Legislativos Segunda, por lo que aún no se sabe si dicho proyecto podría ser una realidad.</p>



REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Este proyecto propone que, por cada cinco días de trabajo, la persona deberá disfrutar de cuando menos, dos días de descanso, lo que implicaría la reducción de **48 a 40 horas como máximo para una jornada laboral.** (boletín mayo de 2023)

De momento esta reforma no será votada, al menos hasta septiembre de este año.

Esto debido a la solicitud expresa del presidente, de posponer su votación hasta después de las elecciones federales, ello con la finalidad de que los resultados de la votación no sean usados con fines políticos.

PERMISOS DE PATERNIDAD

Este proyecto aumento el permiso de paternidad hasta los 20 días laborales con goce de sueldo para los hombres trabajadores.

Además de aumentar los dos periodos de lactancia de las mujeres trabajadoras hasta cuarenta minutos al día, pudiendo solicitar flexibilidad en el horario laboral. Asimismo que en casos extraordinarios los colaboradores puedan llevar sus hijos a su establecimiento de trabajo, siempre y cuando las condiciones del establecimiento no pongan en riesgo la integridad del menor.

Esta reforma fue aprobada el 20 de febrero de 2023 por la Cámara de Diputados, quedando a la espera de su aprobación por parte del Senado para que sea posible materialización.

Actualmente dicho permiso es de únicamente 5 días por lo que de aprobarse su aumento, los empleadores tendrían que realizar los ajustes correspondientes a fin de permitir el gocé de esa prestación, además de establecer los lineamientos por medio de los cuales los colaboradores podrían en casos excepcionales tener a sus hijos en la fuente de trabajo.

CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Diversas reformas aprobadas por el Senado, han buscado que exista un porcentaje obligatorio de contrataciones de personas con discapacidad en las empresas, que va desde al menos un 6% de personas con discapacidad en centros laborales que tengan más de 50 trabajadores, o de un 5% para empresas con al menos 20 trabajadores.

Además de proponer el establecimiento de diversas obligaciones a los empleadores a fin favorecer la permanencia de estos colaboradores en los centros de trabajo, tales como, obligaciones en materia de capacitación y contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo no contempla ninguna disposición especial para el trabajo de personas con discapacidas, salvo con lo establecido por el artículo 132, apartado XVI Bis, en donde unicamente se señala que los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, deberán contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de personas con discapacidad.

Si bien, todas estas propuestas, junto con otras iniciativas laborales como:

- Establecer que la **capacitación o adiestramiento** que le permitan a los trabajadores elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad deberá ser otorgada por el patrón desde el inicio de la relación laboral, con independencia del puesto.
- En los **casos de trabajadores asegurados que sean hijos o hijas de adultos mayores de 60 años**, podrán gozar de una licencia con goce de sueldo para el acompañamiento de estos a sus citas médicas en el Instituto del Seguro Social.
- En caso de que alguno de los **hijos menores de dieciocho años de una persona trabajadora se encuentre enfermo de gravedad, se le podrá conceder el derecho de ausentarse de sus labores con goce de sueldo** durante el período determinado por el médico, basándose en un certificado de salud.
- O permitir que las **mujeres** realicen sus labores a través del **modelo de teletrabajo dos días al mes en caso de sufrir síntomas o dolores menstruales**, sin que ello afecte sus prestaciones ni salarios.

No cuentan con una fecha próxima para su materialización, es importante que, todos los empleadores se encuentren actualizados sobre las tendencias legislativas en materia laboral y el como todos estos cambios podrían afectar a sus unidades de negocio. Para lo cual con gusto podemos ampliar la información contenida en este boletín y aclarar todas tus dudas en materia laboral.

Contáctanos:

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

Ubicación:

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