

There are no translations available.

Circular 2101-2022

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Felipe Morales Fredes el día 10 de enero del 2022 en el diario "El Economista", sobre 10 temas de regulación laboral en el 2022.

PERISCOPIO LABORAL

10 temas de regulación laboral para tener en el radar en 2022

La supervisión de la reforma de *outsourcing*, el nuevo método de cálculo de las utilidades a repartir entre los trabajadores y las próximas reglas de seguridad y salud en el teletrabajo son parte de los temas en la agenda de cumplimiento normativo que tomarán fuerza este año.

"El trabajo volvió a tener una importancia central en la agenda nacional, respetando los derechos de los trabajadores y construyendo un modelo económico, pensando en que no se puede avanzar si no es de la mano de los trabajadores que son la fuerza que genera las utilidades", Luisa María Alcalde, secretaria del Trabajo y Previsión Social.

El 2022 no será la excepción en la implementación de cambios en las empresas debido a las **políticas laborales**

impulsadas por el gobierno federal. En los últimos años las relaciones laborales se han puesto bajo la lupa, requiriendo una mayor participación de parte de las empresas y sus áreas de gestión de talento y cumplimiento normativo.

La operación práctica de la reforma de *outsourcing* y su supervisión gubernamental, el nuevo método de cálculo de las utilidades a repartir entre los trabajadores y las próximas reglas de seguridad y salud en el teletrabajo son parte de los temas en la agenda de

cumplimiento normativo

, temas que se suman a la ola de ajustes impulsados por la pandemia de Covid-19.

Éstos son los principales aspectos de la agenda laboral a tener en cuenta a lo largo del año:

» **1. Salario mínimo**

El referente general a partir del 1 de enero de 2022 es de **172.87 pesos diarios**(+22%), lo que equivale a un salario mensual mínimo de 5,255 pesos. Éste es el cuarto aumento significativo al hilo en este indicador y forma parte de la política de recuperación del poder adquisitivo del salario puesta en marcha por la presente administración. En 2018, en el arranque del sexenio de Andrés Manuel López Obrador, el salario mínimo tenía un valor de 88.36 pesos diarios; la meta para el último año del gobierno, en 2024, es de 226 pesos diarios.

» **2. Reparto de utilidades (PTU)**

Este año entra en vigor el nuevo modelo para calcular cómo se reparten las utilidades anuales de las empresas entre sus trabajadores y que fue incluido como parte de los cambios negociados por la iniciativa privada dentro de la reforma de outsourcing que se promulgó en abril de 2021.

El nuevo mecanismo contempla un límite para el pago de las utilidades en **dos modalidades**: tres meses de salario de la persona trabajadora o el promedio del PTU recibido en los últimos tres años; “se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador”, establece la nueva fracción VIII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

» **3. NOM de teletrabajo**

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emitirá en el transcurso del primer semestre del año una norma oficial para regular las condiciones de **seguridad y salud** que deben observarse en el *home office*

La reforma a la LFT que introdujo la figura del teletrabajo en la legislación fue promulgada en enero del año pasado y en ella se le dieron 18 meses de plazo a la STPS para echar a andar la

NOM específica para este fin, la cual deberá atender temas como los accidentes de trabajo bajo esta modalidad, el uso del equipo de protección personal, de ergonomía y de factores de riesgos psicosociales, entre otros.

El plazo para su publicación vence los primeros días de julio, pero [las autoridades se han puesto como meta presentarla en abril de este año](#)

» 4. **Outsourcing vigilado**

Las autoridades intensificarán **las inspecciones** de las empresas de subcontratación para verificar que cumplan las nuevas reglas previstas en la LFT. La STPS adelantó que la supervisión de las compañías ocurrirá bajo dos escenarios: cuando haya denuncias por el uso del Registro de Prestadoras de Servicios Especializados (Repse) para disfrazar el suministro de personal y cuando se haya presentado documentación falta para la inscripción al padrón.

“Ya concluyó el período para regularizarse, para registrarse en el registro (Repse) si eres una empresa especializada y vamos a continuar con esta coordinación que tenemos muy cercana con el IMSS, el SAT y la Procuraduría Fiscal para detectar en caso de que haya incumplimiento. No vamos a quitar el dedo del renglón”, expresó Luisa María Alcalde Luján, titular de la STPS.

» 5. **Responsabilidad solidaria**

Las empresas deben cerciorarse que los negocios que subcontraten para la prestación de servicios estén en el Repse y que cumplan con todas sus obligaciones patronales, pues serán **responsables solidarios** en temas laborales y fiscales.

Las multas por operar sin el registro o por contratar empresas sin este requisito son las más altas de la historia de la legislación laboral y pueden llegar hasta 50,000 UMAs, lo que al valor de este referente para 2022 equivale a una sanción de hasta **4 millones 811,000 pesos**. Además, contratar los servicios de suministro de personal se considera ya defraudación fiscal.

» 6. **Nueva justicia laboral**

A partir de mayo operará en todas las entidades federativas del país el nuevo modelo de resolución de **conflictos obrero-patronales** con el que desaparecerán todas las juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque éstas seguirán operando hasta desahogar todos los asuntos pendientes sin recibir casos nuevos.

El sistema que contempla la operación de centros de conciliación y tribunales laborales, federales y locales, [está ya en funcionamiento en 21 entidades federativas](#) y en 2022 se sumarán las 11 entidades restantes, entre ellas la Ciudad de México, Nuevo León y Jalisco. La operación plena del sistema tendrá un costo de 5,748 millones de pesos.

» 7. Legitimación de contratos

A lo largo del año continuará el plazo previsto en la reforma laboral para que los trabajadores legitimen los contratos colectivos vigentes, cuya fecha límite es el **1 de mayo de 2023**.

La reforma laboral de 2019 contempló una transición de cuatro años para que todos los sindicatos pongan sus contratos colectivos ante el escrutinio de sus agremiados, quienes deben respaldarlos mediante el voto personal, libre, secreto y directo. En México hay cerca de 530,000 contratos colectivos de trabajo registrados y las autoridades estiman que 85% de ellos no pasará este nuevo trámite pues son **contratos de protección patronal**.

» 8. Nuevos liderazgos sindicales

El mundo del sindicalismo tiene nuevos jugadores y están abarcando áreas que antes no estaban sindicalizadas, un panorama que deben considerar las empresas porque también marcará un desafío en las **relaciones laborales**.

Un claro ejemplo de esto se vivió con el proceso de legitimación del contrato colectivo de trabajo [en la planta de General Motors \(GM\) en Silao](#), Guanajuato, del cual tenía la titularidad la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y lo perdió en agosto pasado tras no ser legitimado. Varios sindicatos independientes pelearán ahora por la titularidad, lo que representará un cambio en la dinámica de las relaciones laborales para la empresa automotriz.

» 9. Presiones externas

A través del **T-MEC** las organizaciones obreras de Estados Unidos y Canadá mantendrán la

supervisión de la actividad laboral y de democracia sindical en México, lo que plantea una presión adicional para las relaciones laborales.

En 2021 se presentaron ya las dos primeras **quejas laborales** a través del nuevo mecanismo de respuesta rápida incluido dentro del acuerdo comercial trilateral por la violación de derechos sindicales en la planta de GM en Silao, Guanajuato, y en la de Tridonex en Matamoros, Tamaulipas.

» 10. Pandemia persistente

Las nuevas olas de la **pandemia de covid-19** mantendrán ajustes en las actividades corporativas presenciales permitidas por los semáforos epidemiológicos. Esto podría darle un nuevo impulso al *home office* y a modelos de trabajo flexibles.

Temas como la importancia de las vacunas, el retorno seguro a las oficinas, el impulso a nuevas formas de trabajo colaborativos, los esquemas laborales híbridos y las nuevas competencias en el talento se mantendrán como parte central de la conversación sobre el **mundo del trabajo**, tal como en los últimos dos años.

Como bien lo afirma Luisa María Alcalde en la cita que abre este espacio, el tema de las relaciones laborales volvió a estar en la agenda pública y de las empresas en los últimos años debido a la ola de cambios impulsados por el nuevo gobierno, lo que se sumó a los mecanismos de supervisión del T-MEC y la sacudida que le ha dado la pandemia al **mundo del trabajo** y la cultura organizacional. Y este año que acaba de empezar no pinta diferente, la gran incógnita es si esto realmente se traducirá en mejores condiciones para las personas trabajadoras. El reto no es nada menor.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”