

There are no translations available.

Circular 2359-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los 6 cambios de la LFT para 2023.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 25 de noviembre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

6 cambios de política laboral que afectarán a todas las empresas en 2023

La reforma de vacaciones y la Norma de Teletrabajo son sólo una parte de los temas de política pública que marcarán la **agenda laboral de las empresas** el 2023, a estos hay que sumar, entre otros, el nuevo modelo de justicia laboral y las nuevas reglas de democracia sindical que ya están vigentes en todo el país.

En el marco del evento *Cambios relevantes en el mundo laboral de México*, especialistas de la firma EY coincidieron que el próximo año representará nuevos desafíos en la transformación del mundo del trabajo debido a [cambios regulatorios](#) que impactarán a la mayoría de las compañías o, en algunos casos, a todas.

“Frente a este escenario, las empresas deben aprovechar el cierre de año para hacer una pausa y analizar su **estrategia laboral para el 2023**, 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”, indicó Luis Peña, socio de People Advisory Services-Seguridad Social y Compensaciones de la firma.

¿Qué viene para la **agenda laboral del próximo año**?

» 1. Medidas sanitarias

En octubre pasado el gobierno federal modificó las [medidas sanitarias contra la Covid-19](#) para los centros de trabajo. Con estos cambios, el uso de cubrebocas dejó de ser obligatorio en las empresas y se convirtió en algo opcional. Sin embargo, la difusión de información entre los empleados sobre los síntomas y los contagios se mantiene como una medida obligatoria.

“Básicamente es flexibilizar o reducir las **medidas contra la pandemia**. Anteriormente había muchas más obligaciones, algunas de ellas se eliminan y otras se hacen opcionales. Ahora en lo que se centra es en la capacitación, en la información y en comunicar a los trabajadores de cuál es el mecanismo de contagio y las mejores prácticas para evitar el contagio”, apuntó Alejandro Caro, socio de EY Laboral.

La Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh) advirtió que si el coronavirus se convierte en una [enfermedad endémica](#), la gestión en los centros de trabajo implicará un cambio de perspectiva, con medidas como un monitoreo permanente, campañas y comunicación interna que fomenten la seguridad y la confianza, contención de crisis y un plan de continuidad para atender la demanda de talento en entornos de crisis.

» 2. NOM de Teletrabajo

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) presentó a mediados de este año el proyecto para la Norma Oficial Mexicana 037, el instrumento que regulará las condiciones de [seguridad y salud en el teletrabajo](#). La etapa de consulta pública ya concluyó y sólo falta que el Comité Consultivo que elaboró la NOM apruebe la versión final.

“Hay que informarle a los trabajadores los riesgos a los que están expuestos y las medidas que deben tomar para evitarlos y, darles las **herramientas adecuadas** para realizar su trabajo de manera segura”, señaló el especialista de la firma.

La norma empezará su vigencia junto con el arranque del año y las empresas que tengan empleados que laboren más del 40% de la jornada laboral en esquema remoto, deberán [cumplir con las nuevas medidas](#)

. Un cambio importante, expuso Alejandro Caro, es que la NOM obligará a las empresas a contar con un mecanismo para que las personas trabajadoras que sufran de violencia en el hogar puedan reincorporarse al trabajo presencial.

"Esto va en línea con lo que dice la ley, que el **teletrabajo debe ser reversible**. Entonces, es importante que los patrones sepan que en ciertos casos es importante tener espacios físicos para trabajadores que requieran hacer su trabajo de manera presencial", agregó.

» 3. Reforma de vacaciones

En caso de concluir el proceso legislativo, el próximo año entraría en vigor la reforma para duplicar el **piso mínimo de vacaciones** en la Ley Federal del Trabajo (LFT). En espera de avalarse en la Cámara de Diputados, la modificación legal es un beneficio para la fuerza laboral, pero también trae desafíos para las empresas.

Jacqueline Álvarez, socia de EY Laboral, explicó que el incremento en el [monto de la prima vacacional](#) es uno de los impactos que tendrá la reforma para las empresas, al igual que la sustitución de los empleados que tomarán un período de descanso mínimo de 12 días.

“Esta iniciativa está en la Cámara de Diputados, seguirá negociándose para ver si se puede establecer un **período de progresividad** o bien, de flexibilizar para que el trabajador y el patrón puedan ponerse de acuerdo sobre los días que quieren disfrutar de vacaciones”, señaló la especialista.

» 4. Sistema de justicia laboral

El nuevo sistema de justicia laboral opera a plenitud en todo el país desde octubre pasado.

Esto significa que la mayoría de los **conflictos laborales** deben agotar la etapa de conciliación antes de iniciar un juicio en un tribunal laboral.

Desde la perspectiva de Alejandro Caro, este cambio es un punto que deben tomar en cuenta las empresas para el 2023. “En la experiencia de la Ciudad de México en el primer mes de operaciones, el 82% de las audiencias conciliatorias concluyeron con un acuerdo, si **el 82% de los conflictos**

se evitan con una conciliación, yo diría que este cambio es el más positivo y relevante de la reforma de 2019 porque es un ganar-ganar”.

En este sentido, el especialista recomendó a las empresas fortalecer sus áreas de relaciones laborales. “En caso de no acudir nadie representando a la empresa o que acuda alguien sin facultades para conciliar, se tendrá por no comparecido y hay una **multa que puede llegar hasta los 9,600 pesos**

Entonces, juicios o audiencias conciliatorias que se pueden arreglar en un rango parecido al de la multa por el sólo hecho de no comparecer o comparecer sin facultades, podríamos recibir una multa que se puede utilizar en algo más productivo como un arreglo conciliatorio”.

» **5. Democracia sindical**

El 1 de mayo del próximo año concluye el plazo para que los sindicatos [legitimen los contratos colectivos de trabajo](#), una obligación establecida con la reforma laboral de 2019 que incluyó el voto libre, directo, secreto y personal para los procesos de democracia sindical.

“Este sexenio ha sido de muchos movimientos para los patrones en materia de legislación laboral. Uno de los temas principales es sin duda la reforma para **negociación colectiva**. Los trabajadores tienen derecho a elegir a sus sindicatos y tener certeza del contenido de los contratos colectivos”, explicó Jacqueline Álvarez.

Las nuevas **reglas de democracia sindical**, puntualizó la especialista, implican que las empresas eviten cualquier acción que se pueda interpretar como injerencia en la vida colectiva de las personas trabajadoras.

“Hoy las empresas deben permitir a sus trabajadores tomar las acciones pertinentes si ellos

quieren legitimar su contrato colectivo, si desean continuar con el mismo sindicato o bien, permanecer libres de sindicato, que también es un derecho. Es importante que se tomen en cuenta estos **tres tipos de derecho** para que las empresas tengan claro el camino de la vida sindical, sin tener injerencia, pero sí estar preparadas para cualquier eventualidad”, añadió.

» 6. Reforma de pensiones

El **1 de enero de 2023** inician los incrementos graduales de las aportaciones patronales para la pensión de los trabajadores, los cuales fueron establecidos con la reforma de pensiones de 2020. De esta manera, cuando concluya el período transitorio en 2030, la aportación de los empleadores habrá pasado de 5.1 a 13.8% del salario base de cotización.

“La parte positiva es que se da un incremento a las aportaciones para el retiro de los trabajadores. En más de 20 años de existencia del nuevo sistema, no se había hecho ningún ajuste. La parte dolorosa, es que sólo le toca a los patrones hacer esta **contribución adicional**, pero era necesario hacer un incremento y también será necesario que en algún momento el gobierno federal incremente las aportaciones que hace y fomentar que los trabajadores ahorren”, señaló Carlos de la Fuente, socio líder de People Advisory Services – Seguridad Social de EY.

En un caso práctico, una empresa con cerca de 200 trabajadores tendrá un **incremento de 6% en las aportaciones**

que realiza al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y para el 2030, el crecimiento de sus cuotas será 50% superior. “Es una cifra bastante alta, insisto, viendo el lado positivo, es necesario. Pero creo que esa carga debería redistribuirse”, expuso el especialista.

Nos ponemos a sus ordenes para implementar dichas medidas.

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