

There are no translations available.

Circular 2556-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los temas laborales en el próximo año.

El artículo fue escrito por Carlos Ferran Martínez, el 19 de diciembre del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

Los temas laborales del 2024

Durante varias décadas, proyectar los años futuros en materia laboral resultaba verdaderamente ocioso. La razón era muy simple, y es que el Derecho Laboral no cambiaba ni una coma de la Ley Federal del Trabajo. Todo el siglo pasado experimentamos apenas dos reformas laborales y fue hasta el año 2012 que vivimos la primera reforma laboral del siglo. El resto es historia, así que lo primero que quiero manifestar es mi beneplácito por [los tiempos laborales](#) que nos ha tocado vivir.

Ahora bien, desde mi perspectiva, 2023 fue un año mucho más de intenciones, rumores y agendas que de realidades laborales. Desde luego que la aparición en ley de la [nueva tabla de enfermedades de trabajo](#)

debe considerarse una fantástica noticia para la dinámica laboral de nuestro país, así como considero que la ratificación del

[Convenio 190](#)

de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) era una necesidad imperante para seguir elevando el tema de violencia y acoso en los entornos laborales.

En lo fundamental, me parece que esos dos deben considerarse los temas más relevantes del año que recién termina. Si bien podríamos comentar sobre la [NOM-037 en materia de Teletrabajo](#), misma que despertó grandes expectativas, considero que se quedó verdaderamente corta y que sigue sin resolver las grandes problemáticas de esta modalidad en el día a día.

El 2024 parece traer consigo dos tópicos que parecieran destinados a convertirse en las primeras reformas laborales del año electoral. Por un lado, La Cámara de Diputados aprobó en días pasados modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de [permisos de paternidad](#), esto a través de una reforma que establece un piso de 20 días laborales con goce de sueldo en caso de nacimientos y adopciones.

Se trata de una iniciativa que aún deberá transitar por el Senado y que no contempla subsidios por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), lo cual seguramente generará un debate interesante en los factores. Por una parte, es innegable la necesidad de generar un mejor derecho a los padres de familia y a las familias en general, aunque también debe reflexionarse seriamente sobre la responsabilidad del Estado en ese sentido.

El otro tema al que quiero referirme es la llamada “Ley Silla” que en semanas pasadas fue aprobada por unanimidad en Comisiones Unidas de Trabajo y Estudios Legislativos del Senado de la República. Una iniciativa que deberá pasar por la Cámara de Diputados y que resulta en extremo necesaria para la seguridad y salud en el trabajo.

Se trata de no permitir que las [personas trabajadoras permanezcan de pie](#) la totalidad de la jornada laboral, obligando a los centros de trabajo a proveer sillas con respaldo y a repensar los periodos de descanso en ese sentido. Con toda franqueza, resulta inverosímil que sigamos tan atrasados en situaciones tan elementales como la que aquí se comenta y que resulta indispensable para el más elemental trabajo digno y decente.

El pendiente de la jornada laboral

Dentro de los otros temas que considero debemos observar con interés para el próximo año, se encuentra la posibilidad de revivir la discusión sobre la [reducción de la jornada laboral](#) . Es claro que la iniciativa discutida en Parlamento Abierto durante los últimos meses del año no encontró el consenso necesario entre los sectores para convertirla en realidad; en gran medida porque no ha existido la apertura necesaria para [hablar de gradualidad](#) en un tema tan central para la economía mexicana.

Cambios tan impactantes, como el que acaparó la discusión de los últimos meses, deben observarse con cuidado y con la altura de miras necesaria. Reitero que reducir los máximos de ley y elevar los mínimos no debe ser algo que se analice de manera trivial, sino revisando todas las implicaciones para personas trabajadoras y personas empleadoras.

En la misma línea de relevancia, habrá que seguir monitoreando las quejas presentadas a través del [Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida](#) en materia de libertad y acceso a la sindicalización, en el marco de los compromisos adquiridos por México en el T-MEC.

De manera paralela, la puesta en marcha del todavía nuevo sistema de justicia laboral y el rol de la conciliación como instancia prejudicial obligatoria seguirán siendo temas fundamentales en la operatividad laboral. Entidades federativas como el Estado de México y Chihuahua son dos ejemplos de quienes han entendido el nuevo sistema como una oportunidad de profesionalización y acceso a la justicia para las personas usuarias, conciliando un gran número de asuntos que no han tenido la necesidad de judicializarse.

Finalmente, en la lista de deseos que parecen de difícil cumplimiento para el próximo año, valdría la pena recordar que la regulación del trabajo en plataformas digitales sigue siendo un tema al que tendremos que entrarle tarde o temprano y que se trata de enfrentar una realidad laboral para la cual nuestra legislación no está ni remotamente preparada y que, entre más tardemos en discutir, más difícil será. Nuestra ley fue pensada para una realidad que fue rebasada hace décadas y en muchos sentidos sigue siendo totalmente obsoleta. Para muestra este tema.

Hago votos porque sigamos elevando la discusión laboral y los derechos de personas trabajadoras y personas empleadoras, en una dinámica de diálogo permanente y no polarización entre los sectores, en donde podamos replantear esquemas y tabúes laborales, a través de una legislación mucho más dinámica, sensata, justa y acorde al Siglo XXI.

Como pueden ver son muchos los temas en materia laboral a los que nos vamos a enfrentar el año 2024, hay que estar pendiente y preparándonos para los cambios que vienen.

¡FELICES FIESTAS Y UN 2024 DE SALUD Y SEGURIDAD!

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