

PERSPECTIVAS LABORALES EN MÉXICO PARA 2024

La transformación legislativa a partir de la negociación del TMEC, los efectos del incremento al salario mínimo, la negociación colectiva, y la agenda legislativa laboral para 2024.

La negociación y ratificación del TMEC supuso un cambio de paradigma en las relaciones comerciales entre México, Estados Unidos y Canadá y en la forma de apreciar las disposiciones legales en materia laboral en nuestro país.

Durante la negociación del TMEC, Estados Unidos y Canadá señalaron que las condiciones de precariedad laboral en nuestro país (salarios bajos, restricciones a los derechos laborales colectivos inherentes a la asociación y contratación colectiva, etc.) le suponían una ventaja competitiva injusta, que le concedía mejores posibilidades como receptor de empresas inversionistas enfocadas en la producción de bienes y servicios.

Por este motivo, el TMEC incorporó un capítulo de derechos laborales con un mecanismo de vigilancia y sanción sin precedentes, el llamado Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), el cual es un procedimiento de resolución de controversias del TMEC, que permite tomar medidas contra empresas particulares si estas no cumplen con las leyes nacionales de libertad de asociación y negociación colectiva, protegiendo así dichos derechos, considerado como el “más completo y vinculante” conjunto de reglas laborales implementadas en esta zona comercial.

El capítulo 23 y el Anexo 23 A del TMEC son consecuencia de las observaciones que nuestros socios comerciales hicieron en torno a las políticas públicas laborales de nuestro país, específicamente relativas a los ámbitos colectivo, jurisdiccional y salarial.

Como consecuencia del nuevo marco laboral en el TMEC y posterior cambio ideológico gubernamental, por lo que el incremento al salario mínimo en nuestro país se convirtió en un factor clave de nuestra política pública y social nacional, teniendo como objetivos: (i) recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores y, (ii) generar condiciones equitativas entre los países de América del Norte como receptores de inversionistas.

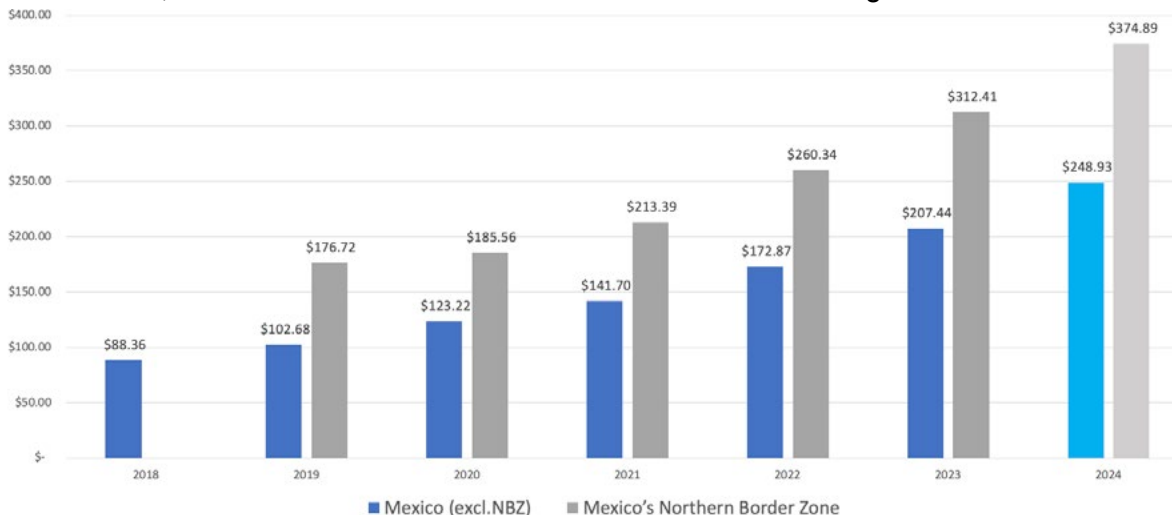
De esta manera, hemos sido testigos de políticas públicas, discusiones y acuerdos entre los sectores empresarial y obrero, con el objetivo de implementar medidas de recuperación salarial que se traduzcan en una mejor calidad de vida en nuestro país.

Han transcurrido casi 6 años desde el inicio de las negociaciones del TMEC y en esta ocasión la CONASAMI acordó que el salario mínimo para 2024 será de \$248.93 que, frente al salario mínimo de 2018 de \$88.36 representa un incremento real del 281% y pone en evidencia el éxito de la política salarial y social implementada

desde entonces. Es importante mencionar que, al dar inicio las negociaciones del TMEC en 2018, el salario mínimo de nuestro país era de \$88.36 pesos y era uno de los más bajos de Latinoamérica, ya que únicamente estaba por encima del salario mínimo pagado en Cuba y Venezuela.

Por su parte, en 2020 cuando el salario mínimo se ubicó en \$123.21 pesos, México ocupaba el lugar 16 en salarios mínimos en Latinoamérica y fue hasta 2023, cuando el salario mínimo alcanzó \$207.45 Pesos, que nuestro salario mínimo fue superior al promedio de los salarios mínimos de los países de América Latina.

A partir del año 2018, el salario mínimo ha aumentado de acuerdo con lo siguiente:

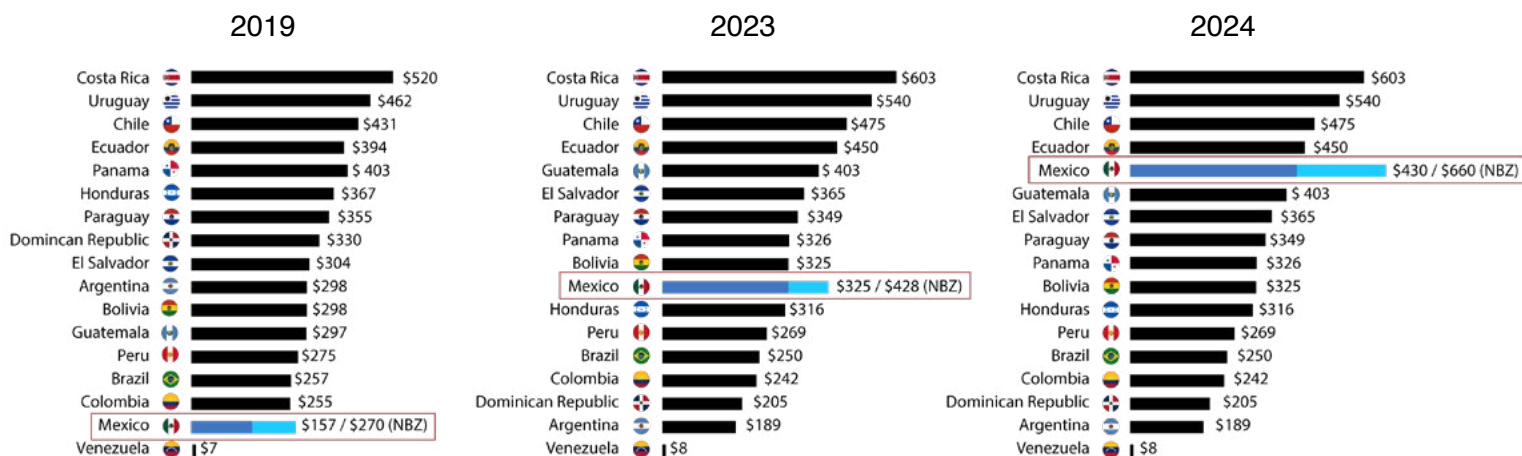


De acuerdo con lo anterior, concluimos lo siguiente:

- El salario mínimo para la Zona General de 2024 es 2.81 veces mayor al de 2018.
- El salario mínimo para la Zona Libre de la Frontera Norte (NBZ) es 4.24 veces mayor al de 2018.
- En los años 2022 al 2024, el salario mínimo general y para la Zona Libre de la Frontera Norte ha tenido un incremento real sostenido igual o mayor al 20% anual.

En ese sentido, con el incremento anual en nuestro país al salario mínimo del 20% para el 2024, México destaca en América Latina por presentar el mayor incremento de la zona. Al cierre de 2023 Brasil reportó un aumento del 6.97% a su salario mínimo, Colombia del 12%, Costa Rica del 1.83%, Ecuador el 2.07%, Guatemala el 3.06%, y República Dominicana del 19.5% respectivamente.

Por último, al consolidar el salario mínimo mensual en \$7,468.00, o su equivalente en 440 USD, México se posiciona en el quinto lugar en América Latina de los salarios mínimos más competitivos, solo por debajo de Costa Rica, Uruguay, Chile y Ecuador. Para efectos ilustrativos, en la siguiente gráfica podemos identificar que al inicio de 2023 nuestro país se ubicaba en la décima posición, y con el último aumento decretado nuestro país recupera terreno:



Principales reformas legislativas en materia laboral en el 2023

Después de años de estar inerte la actividad legislativa en el ámbito laboral, a partir de la reforma Constitucional de 2017, de la legal de 2019 y derivado de la negociación del TMEC, hemos visto modificaciones importantes en la Ley Federal del Trabajo (“LFT”) y en los distintos ordenamientos que impactan la actividad laboral, en el transcurso del 2023 destacamos principalmente los acontecimientos siguientes:

1. El 1 de enero de 2023, entró en vigor la reforma a los artículos 76 y 78 de la LFT, en materia de vacaciones publicada en el Diario Oficial de la Federación (“DOF”) con fecha 27 de diciembre de 2022.
2. El 30 de abril de 2023 fue el último día para el registro de los procesos de legitimación de los Contratos Colectivos de Trabajo (“CCT”), por lo que todos los CCT que no hayan sido registrados para su legitimación en la plataforma del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (“CCRL”), se dieron por terminados en la fecha mencionada.

Hubo una extensión al 31 de julio de 2023 únicamente para el desahogo de las consultas (votaciones), finalizado este plazo para que los Sindicatos legitimen los contratos colectivos, sólo una parte del total estimado fueron legitimados, “desapareciendo” la mayoría de los convenios que estaban en vigor.

De acuerdo con información del CCRL, en 2023 se concluyó el proceso de legitimación de contratos colectivos, teniendo los resultados siguientes:

30,526

Contratos colectivos legitimados.

663

Contratos que no fueron aprobados por los trabajadores.

80%

De un universo estimado de 139,000, cerca del 80% de contratos colectivos se concluyeron no llevar a cabo el procedimiento de legitimación.

7.2
millones

Trabajadores que participaron en los procesos de legitimación.

Además, al cierre de 2023 se tenían registrados 13,230 convenios de revisión salarial; 7,073 convenios de revisión contractual y fueron registrados 751 CCT iniciales; en cuanto al registro de Reglamento Interior de Trabajo fueron registrados 13,771 de forma satisfactoria.

Con lo anterior, termina una práctica en la que las condiciones de los CCT se negociaban entre sindicatos y empresas sin la participación real de los trabajadores, teniendo ahora una actividad sindical activa, buscando con ello garantizar el derecho a los trabajadores de elegir libremente a sus representantes sindicales, a conocer y validar sus contratos colectivos en favor de la libertad de asociación y negociación colectiva.

3. El 8 de junio de 2023 se publicó la NOM-037-STPS-2023, en la cual se establecieron las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los empleados que se encuentra bajo la modalidad de teletrabajo, NOM que entró en vigor el 5 de diciembre de 2023.
4. En octubre de 2023, se cumplió un año de la implementación de la tercera y última etapa del nuevo modelo de administración de justicia laboral, a cargo de los Centros de Conciliación Laboral y Tribunales Laborales del Poder Judicial, impactando en esta última etapa a las principales ciudades del país (Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara).
5. Con fecha 29 de noviembre de 2023, se publicó la reforma a los artículos 251 de la Ley del Seguro Social y 146 de la LFT, mediante la cual se incluye la posibilidad de que las personas trabajadoras que se hayan inscrito voluntariamente al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social puedan realizar aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda que les permitan obtener

ENERO
1

ABRIL
30

JUNIO
8

OCTUBRE
1

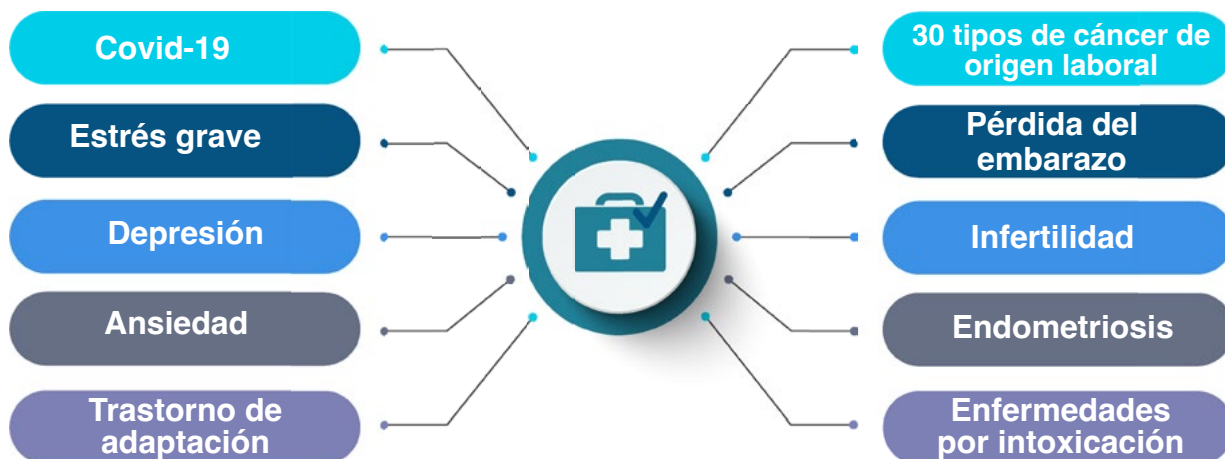
NOVIEMBRE
29

DICIEMBRE

4

un crédito barato y suficiente, dicha reforma entró en vigor el 1 de enero de 2024.

6. Después de 52 años sin ningún cambio, el 4 de diciembre de 2023 se publicó en el DOF la modificación de la tabla de enfermedades a que se refiere el artículo 513 de la LFT, en la cual se incluyen 88 nuevos padecimientos laborales, pasando de 161 a 194 enfermedades reconocidas, destacando los siguientes:



DICIEMBRE

31

7. En este año 2023, el Gobierno de Estados Unidos incrementó la presentación de quejas laborales a nuestro país por supuestas violaciones a derechos de libertad de asociación y contratación colectiva auténtica; fue el año que más quejas se han recibido, mostrando una evolución del MLRR ya que, desde que entró en vigor el TMEC se han presentado 17 quejas en contra nuestro país, de las cuales, 12 fueron presentadas en este año 2023.

Expectativas legislativas para 2024

Finalmente, durante el próximo año anticipamos la discusión de varios proyectos legislativos en materia laboral y de seguridad social que tendrán por objeto: (i) consolidar la normativa laboral a la luz de los estándares convencionales e internacionales y, (ii) propiciar un escenario político y social favorable ante los procesos electorales que nos esperan.

Las principales reformas que pueden discutirse durante el próximo año son:

1. Reducción de la jornada máxima de trabajo de 48 a 40 horas semanales
2. Incremento de los días de aguinaldo hasta por 40 días.
3. Contratación de adultos mayores, para que las empresas con al menos 20 personas conformen al menos el 5% de su plantilla con trabajadoras y trabajadores mayores de 60 años de edad.
4. Regulación del derecho a la desconexión no solo en teletrabajo, el cual consiste en el derecho que tienen los empleados a no responder mensajes vinculados al trabajo fuera de su horario laboral.
5. Aumento de la prima vacacional del 25% al 50% sobre los salarios que correspondan durante el periodo vacacional.
6. Aumento de la prima de antigüedad. Que consiste en incrementarla de 12 a 15 días de salario por cada año laborado y disminuir de 15 a 13 años el periodo mínimo de servicio para acceder dicha

prestación.

7. Regulación de las actividades de las personas que se desempeñan en las plataformas digitales.
8. Penalización de hechos discriminatorios por razón de embarazo por actos u omisiones en contra de una mujer, por razón del embarazo, por vulnerar sus derechos a la igualdad, a la maternidad, al embarazo o a la lactancia
9. Ampliación del permiso de paternidad hasta por 30 días.

Estimamos que la actividad legislativa en materia laboral continuará en constante evolución atendiendo los cambios que de hecho ocurren en nuestra sociedad, sobre todo, con motivo de los compromisos internacionales que ha adoptado el país.

