
Novedades en materia laboral

Newsletter LATAM

Marzo 2023



El cierre del año 2022 e inicio del 2023 ha traído novedades en materia de derecho laboral en México, Colombia y Perú.

A continuación, informamos los cambios legislativos y novedades relevantes en materia laboral en los tres países.

- En México se publicaron criterios en relación con la subcontratación de personal, se modificaron los periodos vacacionales y se incrementó el salario mínimo.
- En Colombia, la Reforma Integral Laboral impacta económicamente económico en los empleadores y amplía derechos y prerrogativas de los trabajadores.
- En Perú se presentan novedades en materia de teletrabajo, compensación de horas no trabajadas y pagadas durante la emergencia sanitaria y prevención de conflictos laborales.



México

Subcontratación

El 14 de noviembre de 2022 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (“STPS”) publicó en el DOF el [Acuerdo por el cual se establecen nuevos criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con la agroindustria de exportación](#). Dicho acuerdo indica que las actividades de corte, cosecha o recolección de frutos son consideradas actividades económicas preponderantes de aquellas personas físicas o jurídicas dedicadas al cultivo, empaque, distribución y exportación de fruta. Lo anterior, ya que a juicio de la STPS es indispensable contar con el fruto cortado para iniciar con el proceso de venta, distribución, comercialización y exportación.

Dicho acuerdo indica que las actividades de corte, cosecha o recolección de frutos son consideradas actividades económicas preponderantes de aquellas personas físicas o morales dedicadas al cultivo, empaque, distribución y exportación de fruta, porque es indispensable contar con el fruto cortado para iniciar con el proceso de venta, distribución, comercialización y exportación.

Por lo tanto, a criterio de la STPS, no es posible considerar dichas actividades (i.e. corte, cosecha o recolección del fruto) como servicios especializados o ejecución de obras especializadas por parte de las personas físicas o jurídicas que se dediquen a la agroindustria. Por tanto, en caso de que se subcontraten dichas actividades, a juicio de la STPS dicha subcontratación sería prohibida de acuerdo al marco normativo vigente.

Por otro lado, el 12 de diciembre de 2022, la STPS publicó un [criterio de inspección en materia de subcontratación relacionado con los servicios turísticos y de hospedaje](#). Conforme a dicho criterio, las actividades de limpieza de habitaciones, registro de huéspedes, atención al huésped, cocineros, cantineros, capitán de meseros, meseros, encargados de lavandería, encargados de ropería, lava lozas, limpieza y cuidados de la cocina, reservaciones y cargos a habitación, son consideradas actividades económicas preponderantes de las empresas dedicadas a servicios turísticos y de hospedaje. En consecuencia, dichas actividades no serán consideradas como especializadas y no podrán ser subcontratadas.

Vacaciones

El 1 de enero de 2023 ha entrado en vigor la iniciativa “Vacaciones Dignas”, que incrementa los días de vacaciones de los empleados en México. .

La reforma al artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, incrementa el periodo vacacional de 6 a **12 días**, en el primer año, con un aumento de **2 días por cada año de trabajo**, hasta los 5



años de antigüedad y a partir del 6° año un aumento de 2 días por cada 5 años. Se acompaña la siguiente tabla para mejor referencia:

Años Laborados	Días de Vacaciones
Año 1	12 días
Año 2	14 días
Año 3	16 días
Año 4	18 días
Año 5	20 días
De 6 a 10 años	22 días
De 11 a 15 años	24 días
De 16 a 20 años	26 días

Además de incrementar los días de vacaciones, la nueva regulación aumenta el costo de nómina de los empleadores al incrementarse el salario base de cotización y el pago de prima vacacional.

Salario Mínimo

El 7 de diciembre de 2022 se publicó en el DOF la Resolución que fija los salarios mínimos generales y profesionales, para la Zona Libre de Frontera Norte y para el Resto del País, que entró en vigor el 1 de enero de 2023¹.

Los salarios mínimos se incrementan tomando en consideración: (i) la cifra vigente a partir del 1 de enero de 2022; (ii) un incremento por conducto de un “Monto Independiente de Recuperación”; y (iii) un incremento del 10% (diez por ciento) que se aplica a los conceptos (i) y (ii) anteriores.

Por tanto, a partir del 1 de enero de 2023, el salario mínimo general en la Zona Libre de Frontera Norte es de MXP\$312.41 por jornada diurna; y de MXP\$207.44 por jornada diurna, para el “Resto del País”.

Colombia

El gobierno colombiano anunció una importante reforma a la legislación vigente que tendrá un impacto económico importante para los empleadores y constituye una ampliación de derechos y prerrogativas para los trabajadores. Como preámbulo y ambientación a la presentación formal de esta reforma, se encuentran en curso una serie de proyectos de ley de trascendencia laboral en el Congreso de la República que, de convertirse en ley durante 2023,

¹ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5673550&fecha=07/12/2022#gsc.tab=0



impactarían los costos laborales y la forma en la que se llevan las relaciones de trabajo en Colombia.

Dentro de los temas más relevantes que integrarán la Reforma Laboral Integral, en los términos ya anunciados por el Gobierno Nacional, destacan los siguientes: (i) principios laborales constitucionales (expedición de Estatuto de Trabajo); (ii) estabilidad laboral; (iii) modalidades de contrato de trabajo; (iv) tercerización y subcontratación; (v) concepto de unidad de empresa; (vi) limitaciones a la utilización de contratos de prestación de servicios; (vii) contratos de aprendizaje; (viii) trabajo / pago de dominicales y festivos; (ix) modificación de la jornada nocturna; (x) automatización; (xi) descarbonización; (xii) trabajo en plataformas digitales; (xiii) trabajo rural; (xiv) trabajo informal; (xv) trabajo migrante; (xvi) trabajo sexual; (xvii) equidad y reducción de brechas entre hombres y mujeres; (xviii) asociación sindical; (xix) negociación colectiva; y (xx) huelgas.

En desarrollo de lo anterior, dentro de los proyectos de ley más relevantes en materia laboral que se tramitan en el Congreso de la República, se encuentran los siguientes:

- a. Proyectos relacionados con el aumento de los costos laborales: (i) ampliación de la jornada nocturna, recargos nocturnos y jornadas flexibles; (ii) modificación de los recargos por trabajo dominical; (iii) incremento del periodo legal de vacaciones; (iv) regulación de incrementos anuales de salarios superiores al salario mínimo legal mensual vigente; (v) licencia por matrimonio.
- b. Proyectos relacionados con la perspectiva laboral y de género: (i) trabajo en casa para madres gestantes y lactantes; (ii) flexibilización del horario laboral de trabajadores con responsabilidades familiares; (iii) licencias para asistir a reuniones educativas para padres trabajadores; (iv) regulación de las condiciones laborales de modelos “Web Cam”; (v) reducción de la desigualdad de género en el sector de infraestructura civil y de la construcción.
- c. Otros proyectos: (i) responsabilidad de los empleadores frente a conductas de acoso laboral en el sitio de trabajo; (ii) ajustes y limitaciones al contrato de prestación de servicios; (iii) ingreso base de cotización al sistema integral de seguridad social para trabajadores independientes; (iv) regulación de la asignación de plazas o escenarios de práctica laboral, judicatura y pasantías.

Salario Mínimo

El salario mínimo legal mensual en Colombia para 2023 se incrementó tomando en consideración: (i) la proyección de variación del Índice de Precios al Consumidor acumulado para 2022; (ii) el resultado preliminar de la Productividad Total de los Factores en Colombia



hasta septiembre 2022 y su proyección de cierre; y (iii) el consenso de los representantes de las comisiones negociadoras al respecto.

Por tanto, a partir del 1 de enero de 2023, el salario mínimo legal mensual vigente en Colombia es de COP\$1.160.000 (incremento del 16% respecto al año 2022) y el auxilio legal de transporte es de COP \$140.606 (incremento del 20% con respecto al año 2022).

Perú

Teletrabajo

La Ley No. 31572 establece una nueva regulación que reemplaza a la figura del teletrabajo remoto regulado en el Decreto de Urgencia No. 026-2020 que se aprobó durante la emergencia sanitaria.

Las principales novedades son:

- El teletrabajo puede ser total o parcial y requiere de acuerdo expreso entre el trabajador y el empleador para su implementación.
- El teletrabajador tiene los mismos derechos que un trabajador presencial. Además, en el convenio de teletrabajo se podrá acordar si será el trabajador, el empleador o ambos, quienes asumirán los costos de esta modalidad de prestación de servicios.

Aunque la Nueva Ley de Teletrabajo ya se encuentra vigente, el Reglamento de la Ley de Teletrabajo, Decreto Supremo No. 002-2023 -TR ha dispuesto que las normas sobre trabajo remoto, Decreto de Urgencia No. 026-2020, seguirán rigiendo hasta el 27 de abril de 2023.

Compensación de horas no laboradas y pagadas durante la emergencia sanitaria

Se ha publicado la Ley No. 31362 que modifica la forma de compensar las horas no trabajadas y pagadas a los trabajadores durante la pandemia.

Prevé un esquema de compensación de 3 por 1. Es decir, por cada hora de trabajo en sobretiempo, el empleador deberá condonar tres horas de labores. El plazo que tienen las empresas para compensar estas horas es desde 1 año, que vencerá en noviembre de 2023. Al vencimiento de dicho plazo, todas las horas remanentes serán condonadas al trabajador sin posibilidad de ser descontadas de la liquidación de beneficios sociales como ocurría hasta antes de la emisión de esta norma.



Al respecto, es conveniente identificar el número de horas acumuladas bajo este concepto por cada trabajador y establecer un cronograma de compensación. El planeamiento es fundamental para que la empresa no se vea perjudicada económicamente por las horas dejadas de compensar.

Prevención de Conflictos Laborales

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ha incrementado su capacidad de fiscalización habiendo realizado 55.639 procedimientos de inspección durante el 2022. El 65% de ellos promovidos por denuncias de los trabajadores.

Las materias más inspeccionadas están vinculadas al incumplimiento del pago de remuneraciones y beneficios sociales. Es conveniente, por lo tanto, que los efectúen una autoevaluación para determinar si cumplen con todas las obligaciones laborales para evitar o reducir el riesgo de multas y otras sanciones administrativas por parte de la autoridad.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas. En caso de no disponer de ninguno, puede contactar con los siguientes abogados expertos en la materia.

Contacto:



Sebastián Salazar

+57 601 795 3056

sebastian.salazar@cuatrecasas.com



Jorge García de Presno

+52 556 636 2217

jorge.garciadepresno@cuatrecasas.com



Ayme Limaco

+51 1350 9020

ayme.limaco@cuatrecasas.com

©2023 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas

