
Novedades en materia laboral 2024

Mayo 2024



El presente *Legal Flash* informa sobre los cambios legislativos y novedades relevantes en materia laboral en México, durante el primer tercio del año 2024 y que se enlistan a continuación:

- (1) Protocolo de Inspección del Trabajo en Materia de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Trabajo Adolescente Permitido.
 - (2) Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género.
 - (3) Acuerdo número ACDO.AS2.HCT.270224/37.P.DIR emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social con relación con la no integración al salario base de cotización de las cantidades pagadas por concepto de **“Ayuda de Teletrabajo”** para los trabajadores en dicha modalidad.
 - (4) Constitucionalidad del límite máximo de tres meses establecido para el pago del reparto de utilidades en la Ley Federal del Trabajo.
 - (5) Programa de Inspección 2024 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
 - (6) Fondo de Pensiones para el Bienestar.
-

Protocolo de Inspección del Trabajo en Materia de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Trabajo Adolescente Permitido.

El 15 de enero de 2024, se publicó el Protocolo de Inspección del Trabajo en Materia de Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Trabajo Adolescente Permitido (el “Protocolo de Trabajo Infantil”)¹.

La **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** (“STPS”) busca erradicar el trabajo infantil y prevenir la explotación laboral de los menores, a través de la realización de inspecciones laborales.

Con la finalidad de detectar casos de trabajo infantil o explotación laboral, la STPS está facultada para realizar inspecciones extraordinarias en cualquier momento, incluyendo días y horarios inhábiles. Estas inspecciones se llevarán a cabo cuando existan indicios o denuncias de violaciones a los derechos de la infancia en el ámbito laboral.

Adicionalmente, se implementarán capacitaciones en materia de erradicación de trabajo infantil de manera mensual. Lo anterior con la finalidad de evidenciar las causas y consecuencias del trabajo infantil y fortalecer las medidas de prevención.

En caso de incumplimiento de la legislación laboral, se aplicarán multas de 50 a 5000 Unidades de Medida y Actualización por cada caso detectado, lo que equivale a un rango de \$5,428.58 a \$542,850 pesos². Además, se podrá notificar a las autoridades judiciales para la investigación de posibles delitos contra menores.

Protocolo Para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género.

La STPS está facultada para inspeccionar los centros de trabajo y verificar el cumplimiento de la normativa jurídica aplicable³. Las inspecciones las realiza el personal adscrito a la STPS, conforme a lo dispuesto en los diversos protocolos para las inspecciones a centros de trabajo (los “Inspectores del Trabajo”).

El 7 de marzo de 2024, se publicó el Protocolo para la Inspección Laboral con Perspectiva de Género (el “Protocolo de Género”)⁴. El Protocolo de Género establece las bases para que los Inspectores del Trabajo evalúen el cumplimiento de la normativa jurídica de igualdad de género.

¹ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25144/Protocolo_de_Inspeccion_en_Materia_de_Trabajo_Infantil_STPS.pdf

² Artículo 1002 de la LFT.

³ Artículo 284 Bis de la LFT.

⁴ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/897619/PROTOCOLO_INSPECCION_LABORAL-16FEB.pdf

En el Protocolo de Género se prevé que los Inspectores de Trabajo deben realizar sus funciones con perspectiva de género. Los Inspectores del Trabajo están facultados para requerir ciertos documentos a los empleadores, a realizar entrevistas a trabajadores, y a recorrer las instalaciones.

Además, los Inspectores de Trabajo, en las entrevistas que realicen, podrán aplicar un cuestionario relacionado con las prácticas discriminatorias, acoso, solicitud de certificados de no embarazo, entre otras prácticas prohibidas, en el centro de trabajo⁵.

Actualmente, los Inspectores del Trabajo están facultados para llevar a cabo una revisión exhaustiva de los archivos y prácticas para evaluar la igualdad de género en los centros de trabajo.

En caso de incumplimiento de la legislación laboral, se aplicarán multas de 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización por cada caso detectado, lo que equivale a un rango de \$27,142.50 a \$542,850 pesos⁶. Además, se podrá notificar a las autoridades judiciales para la investigación de posibles delitos.

Acuerdo número ACDO.AS2.HCT.270224/37.P.DIR emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social relacionado con la integración del salario base de cotización para trabajadores en modalidad de teletrabajo

El 11 de enero de 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (“DOF”), el decreto por virtud del cual se adicionó el capítulo XII Bis a la Ley Federal del Trabajo (“LFT”)⁷. En dicho capítulo se regula la modalidad de teletrabajo.

En virtud de las disposiciones en materia de teletrabajo, el empleador está obligado a “proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo”⁸, así como a “asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad”⁹.

En el citado acuerdo publicado el día 22 de marzo de 2024, el Instituto Mexicano del Seguro Social sostiene que las prestaciones derivadas de las obligaciones patronales en materia de teletrabajo **no integran el salario base de cotización (“SBC”). Lo anterior**, considerando que el SBC se integra de “los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al

⁵ Anexo II del Protocolo de Género.

⁶ Artículo 994 fracción VI. De la LFT.

⁷ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021#gsc.tab=0

⁸ Artículo 330-E fracción I. de la LFT.

⁹ Artículo 330-E fracción III. de la LFT.

*trabajador por su trabajo*¹⁰. Por tanto, las herramientas y/o cantidades entregadas en virtud de las obligaciones patronales en régimen de teletrabajo no integran SBC.

Constitucionalidad del límite máximo de tres meses establecido para el pago del reparto de utilidades en la Ley Federal del Trabajo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (“CPEUM”) prevé el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa (“PTU”) ¹¹. La CPEUM establece que una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores y de los patrones fijará el porcentaje de utilidades que las empresas deberán repartir a los trabajadores (la “Comisión”). Actualmente, el porcentaje establecido por la Comisión es del 10% (diez por ciento), el cual podrá ser reevaluado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

El 23 de abril de 2021 se publicó en el DOF una reforma en materia de subcontratación de personal (la “Reforma”) la cual modificó la LFT¹².

En la reforma se incluyó un límite al pago de la PTU. Los empleados elegibles podrán percibir por concepto de PTU: (i) tres meses de salario; o (ii) el promedio percibido por concepto de PTU durante los últimos tres ejercicios fiscales (el “Límite a la PTU”). El trabajador recibirá la cantidad que resulte mayor de los dos criterios anteriores.

El 3 de abril la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (“SCJN”) resolvió el amparo en revisión número 533/2023, relacionado con el Límite a la PTU (la “Sentencia”) ¹³. La SCJN emitió la Sentencia declarando la constitucionalidad del Límite a la PTU, argumentando que: (i) el Congreso de la Unión cuenta con facultades para legislar en materia de trabajo y emitir disposiciones con relación a la PTU; y (ii) el Límite a la PTU permite considerar el promedio percibido por concepto de PTU durante los últimos 3 (tres) ejercicios fiscales; sin que se afecten de manera retroactiva los derechos con los que contaban los trabajadores.

Programa de Inspección Federal del Trabajo 2024

El 25 de abril de 2024, la STPS, de manera conjunta con los representantes sindicales y patronales, presentó el Programa de Inspección 2024¹⁴.

¹⁰ Artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

¹¹ Artículo 123 apartado a) fracción IX de la CPEUM.

¹² http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf

¹³ https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2024-03/AR%20633.pdf

¹⁴ <https://legalmex.com/wp-content/uploads/2024/03/Inspecciones-STPS-2024.pdf>

En dicho documento se establecen los objetivos y estrategias de la STPS. La STPS pretende realizar alrededor de 32,000 inspecciones este año, de las cuales, 6,400 serán ordinarias, y 25,600 extraordinarias.

El objetivo principal del programa de inspección de este ejercicio es la erradicación del trabajo infantil y la protección de los adolescentes.

Además, la STPS se ha propuesto: (i) mantener las acciones en materia de subcontratación; (ii) actualizar la normativa aplicable a las inspecciones; (iii) elaborar una nueva materia enfocada en la vigilancia de la injerencia sindical; (iv) realizar una capacitación intensiva de los Inspectores de Trabajo; (v) fortalecer las estrategias de colaboración y coordinación; y (vi) actualizar los sistemas informáticos.

Fondo de Pensiones para el Bienestar

En virtud del *Decreto del Fondo de Pensiones para el Bienestar*, publicado en el DOF el 1 de mayo del 2024 (el "Decreto"), se introdujo al sistema jurídico mexicano el Fondo de Pensiones para el Bienestar (el "Fondo")¹⁵.

La finalidad del Fondo es asegurar que los trabajadores que tengan 65 años y perciban un salario mensual promedio, reciban una pensión que sea equiparable a su último salario. Actualmente, el salario mensual promedio es de \$16,777.68 pesos. Dicha cifra será actualizada el 1 de enero de cada año, conforme a la inflación estimada para el ejercicio correspondiente. El Fondo recibirá, administrará, invertirá y entregará los recursos que sean aportados al IMSS.

Dentro de los 45 días naturales contados a partir de la publicación del Decreto, es decir, antes del 14 de junio del año en curso, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público deberá constituir el Fondo, estableciendo al Banco de México como su fiduciario.

El Decreto dispone que las aportaciones que realizará la Secretaría de Hacienda y Crédito Público provendrán de las siguientes fuentes: (i) el 75% de los remanentes netos que obtenga el Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado que deriven de la enajenación de los bienes que obtengan las autoridades en materia fiscal y aduanera; (ii) los recursos líquidos remanentes del proceso de liquidación de la Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario Forestal y Pesquero; (iii) los montos que se aporten derivados del cobro de créditos fiscales de los Poderes de la Unión, de las entidades federativas y de los entes municipales; (iv) los recursos que se encuentren en las cuentas de los trabajadores de 70 años que no se hayan reclamado por los beneficiarios de las cuentas del seguro social; (v) los recursos y remanentes que deriven de los fideicomisos del Poder Judicial de la Federación; (vi) los remanentes que se generen de la eliminación de órganos y organismos del Estado; (vii) los recursos que deriven de la venta de los inmuebles propiedad del IMSS; (viii) el producto de las inversiones que constituya el Fondo; entre otros.

¹⁵ https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5725285&fecha=01/05/2024#qsc.tab=0

Adicionalmente, el 30 de abril del 2024 se reformaron el artículo 302 de la Ley del Seguro Social, los artículos 37, 39, y 43 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y los artículos 192 y 251 de la Ley del Instituto Social de Trabajadores del Estado, con la finalidad de regular al Fondo.

Para obtener información adicional sobre el contenido puede contactar con el siguiente abogado experto en materia laboral.

Contacto:



Jorge García de Presno

+52 556 636 2217

jorge.garciadepresno@cuatrecasas.com

©2024 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.

