

---

# Novedades en materia laboral al cierre del año 2023

Ciudad de México

Diciembre 2023



---

**El presente *Legal Flash* informa sobre los cambios legislativos y novedades relevantes en materia laboral en el país al cierre de 2023, y que enlistamos a continuación:**

- (1) Acuerdos de colaboración entre autoridades mexicanas en materia de subcontratación, específicamente respecto de los prestadores de servicios especializados.
  - (2) Régimen obligatorio de seguridad social para trabajadores independientes.
  - (3) Actualización de la tabla de enfermedades prevista en la Ley Federal del Trabajo.
  - (4) Entrada en vigor de la NOM-STPS-037 en materia de teletrabajo.
  - (5) Sanciones a la subcontratación prohibida.
  - (6) Iniciativa para ampliar el marco normativo aplicable a la discriminación por embarazo.
  - (7) Iniciativa para la reducción de la jornada.
  - (8) Iniciativa para ampliar el permiso de paternidad.
  - (9) Publicación del incremento al salario mínimo.
-

## Subcontratación

---

El Instituto Mexicano del Seguro Social (“**IMSS**”) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (“**STPS**”), informaron el 23 de noviembre de 2023 que buscarán agilizar el proceso de intercambio de información para identificar a los prestadores de servicios que incumplen con la normatividad en materia de subcontratación<sup>1</sup>.

La coordinación entre el IMSS y la STPS busca eficientar la coordinación entre autoridades, con el fin de cancelar la inscripción ante el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (conocido como “**REPSE**”) de aquellos empleadores que incumplen con las obligaciones en materia de seguridad social<sup>2</sup>.

Recomendamos a las empresas que cuentan con REPSE verificar continuamente su cumplimiento con las obligaciones en materia laboral, fiscal y de seguridad social.

---

## Seguridad social de los trabajadores independientes

El 1 de diciembre de 2023 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (“**DOF**”) un Decreto por virtud del cual se introdujo el régimen de seguridad social *obligatorio* para los trabajadores independientes<sup>3</sup>.

En la ley del seguro social se define a los trabajadores independientes como aquellas “*personas físicas que no están sujetas a una relación de subordinación laboral y que no reciben un salario, sino que generan ingresos por el libre ejercicio de su profesión*”<sup>4</sup>.

Los trabajadores independientes podrán incorporarse de manera voluntaria al régimen obligatorio de la seguridad social. De esta forma tendrán acceso a los seguros: (i) de vida e invalidez; (ii) de riesgos; (iii) de retiro, edad avanzada o cesantía de edad; (iv) de enfermedades y maternidad; y (v) de guarderías y prestaciones sociales.

El IMSS podrá convenir con las empresas, instituciones de crédito o entidades público-privadas en las que el trabajador independiente preste servicios profesionales, que retengan las cuotas a cargo del trabajador independiente y las paguen en su nombre ante el IMSS.

---

<sup>1</sup> [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0)

<sup>2</sup> <https://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202311/583>

<sup>3</sup> [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5710197&fecha=01/12/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5710197&fecha=01/12/2023#gsc.tab=0)

<sup>4</sup> Artículo 5-A de la Ley del Seguro Social.

---

## Actualización a la tabla de enfermedades de trabajo

El 4 de diciembre de 2023 se publicó en el DOF el Decreto por el que se actualiza la tabla de enfermedades. La tabla permite diagnosticar los padecimientos a los que se exponen los trabajadores en el ejercicio, o con motivo, de su trabajo<sup>5</sup>.

Se incorporaron 88 enfermedades laborales, de las cuales destacan: (i) el virus SarS-CoV2 (conocido como COVID 19); (ii) diversas enfermedades psicosociales como el estrés grave y trastornos de ansiedad; y (iii) algunas enfermedades específicas del sexo femenino, como la pérdida recurrente de embarazos y la endometriosis. Además, se ampliaron tanto el espectro de cánceres a los que están expuestos los trabajadores, como el espectro de las enfermedades por intoxicación<sup>6</sup>.

Adicionalmente, se insertó una tabla que servirá de guía para evaluar las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo. Igualmente, se adicionaron los datos de identificación de las enfermedades, para homologar su diagnóstico en todo el país.

La presente reforma amplía las condiciones que permiten a los empleados acceder a una incapacidad. Las empresas deberán tomar medidas preventivas adicionales respecto de las enfermedades tanto físicas, como psicosociales de los trabajadores.

---

## Teletrabajo

El 8 de junio de 2023 se publicó en el DOF la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, (“**NOM-037**”) la cual regula la prestación de servicios en lugares distintos al centro de trabajo, en un porcentaje mayor al 40% de la jornada<sup>7</sup>.

En la NOM-037 se preveía su entrada en vigor a los 180 días de su publicación. Por lo tanto, las disposiciones de dicha normatividad son vinculantes desde el 5 de diciembre de 2023.

---

## Sanciones en materia de subcontratación

El 5 de diciembre de 2023, el Segundo Tribunal Laboral Federal de Asuntos Individuales en el Estado de Puebla condenó a dos empresas de telecomunicaciones por *simular* la prestación de servicios especializados, cuando en realidad se actualizaba un esquema de subcontratación<sup>8</sup>.

Aunque el contratista estaba inscrito en el REPSE, y las empresas habían celebrado un contrato de prestación de servicios, el contratista realizó ciertas actividades propias del contratante, lo cual está explícitamente prohibido por la Ley Federal del Trabajo (“**LFT**”).

---

<sup>5</sup> [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5710347&fecha=04/12/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5710347&fecha=04/12/2023#gsc.tab=0)

<sup>6</sup> <https://www.gob.mx/stps/prensa/se-congratula-stps-por-actualizacion-de-las-tablas-de-enfermedades-de-trabajo-tras-medio-siglo-sin-cambios?idiom=es>

<sup>7</sup> [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0)

<sup>8</sup> <https://www.cjf.gob.mx/documentos/notasInformativas/docsNotasInformativas/2023/notaInformativa35.pdf>

En un caso específico, el tribunal impuso sanciones en materia de subcontratación. Recomendamos que las empresas que presten servicios especializados verifiquen constantemente su cumplimiento con las obligaciones en materia laboral, fiscal y de seguridad social.

---

## Discriminación laboral por embarazo

El 30 de marzo de 2023, se presentó el proyecto de Decreto para extender el marco normativo en materia de discriminación laboral por embarazo. Dicha iniciativa fue aprobada por la Cámara de Diputados el 6 de diciembre de 2023<sup>9</sup>.

Se amplía el concepto de violencia laboral previsto en el artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para incluir el embarazo: *“Artículo 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, y, en caso de embarazo de su bebé, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”*.

Adicionalmente, se propone agregar una definición específica de la discriminación en cuestión.

En la iniciativa, se prevén tres tipos de sanciones aplicables en caso de que se discrimine a una mujer embarazada: (i) una sanción administrativa; (ii) una orden de protección emitida por el Ministerio Público; y/o (iii) la condena por un delito.

Por último, la STPS estará obligada a registrar los casos de discriminación por embarazo.

Estimamos que esta iniciativa será discutida por la Cámara de Senadores en el periodo de sesiones que inicia el 1 de febrero de 2024.

---

## Iniciativa de reducción de jornada

El 20 de octubre de 2022, se presentó ante la Cámara de Diputados una iniciativa para modificar la jornada laboral. Actualmente, la constitución únicamente prevé el domingo como día de descanso. La iniciativa propone la adición de un día de descanso, de tal forma que sábado y domingo no sean laborables. Si se aprueba la iniciativa, la jornada laboral se reduciría de 48 a 40 horas<sup>10</sup>.

El 12 de diciembre de 2023, la Junta de Coordinación Política pospuso para marzo de 2024 la discusión y votación de dicha iniciativa en el pleno de la Cámara de Senadores<sup>11</sup>.

Si la iniciativa es aprobada, las empresas tendrán que reorganizar sus grupos de trabajo y tomar las medidas necesarias para evitar el pago de horas extras.

---

<sup>9</sup> <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/65/2023/mar/20230330-III.html#Iniciativa1>

<sup>10</sup> <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/65/2022/oct/20221020-II.html#Iniciativa9>

<sup>11</sup> <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/jucopo/acuerda-jucopo-que-dictamen-que-reduce-la-jornada-laboral-a-40-horas-se-discuta-en-marzo-de-2024-ignacio-mier#:~:text=Palacio%20Legislativo%2012%2D12%2D2023,de%20Morena%2C%20Ignacio%20Mier%20Velazco>

---

## Permiso de paternidad

El 12 de diciembre de 2023, se discutió en la Cámara de Diputados una iniciativa de ley que reforma la LFT en materia de permiso de paternidad<sup>12</sup>. La finalidad de dicha iniciativa es incrementar los días a los que tendrán derecho los padres trabajadores por el nacimiento de sus hijos.

En virtud de dicha iniciativa, se incrementará el permiso de paternidad de 5 a 20 días laborables con goce de sueldo, contados a partir del nacimiento de sus hijos. El permiso también es aplicable en caso de adopción.

En caso de que haya ciertas complicaciones posteriores al parto que afecten tanto a la madre como al recién nacido, el padre trabajador podrá gozar hasta de 30 días laborables con goce de sueldo. En este último caso, el trabajador deberá presentar un certificado médico que compruebe las complicaciones del parto. A diferencia de los permisos de maternidad, los permisos de paternidad son pagados por los empleadores. Por lo tanto, si la iniciativa es aprobada, los empleadores tendrán que cubrir las cifras correspondientes a los 20 días laborables con goce de sueldo de los padres trabajadores.

Estimamos que esta iniciativa será discutida por la Cámara de Senadores en el periodo de sesiones que inicia el 1 de febrero de 2024.

---

## Incremento salario mínimo

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos publicó el 12 de diciembre de 2023 en el DOF una Resolución en la que se fijaron los salarios mínimos que serán aplicables el próximo año.

El incremento del salario mínimo general en la zona libre de la frontera norte está compuesto por un Monto Independiente de Recuperación (también conocido como “MIR”) de \$MXP 41.26 y un aumento por fijación del 6%. Por lo tanto, el salario mínimo vigente en dicha zona será de \$MXP 374.89 diarios<sup>13</sup>.

El incremento del salario mínimo general en el “resto del país” está compuesto por un MIR de \$MXP 27.40 y un aumento por fijación del 6%. Por lo tanto, el salario mínimo vigente en dicha zona será de \$MXP 248.93 diarios<sup>14</sup>.

Adicionalmente, se modificaron los salarios mínimos profesionales previstos en la Tabla de Salarios Mínimos Generales y Profesionales por Áreas Geográficas<sup>15</sup>. Ninguna de las profesiones previstas en dicha lista percibe un salario menor a \$MXP 253.84 .

---

<sup>12</sup> <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/65/2023/dic/20231212-IV.pdf>

<sup>13</sup> [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5711066&fecha=12/12/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5711066&fecha=12/12/2023#gsc.tab=0)

<sup>14</sup> [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5711066&fecha=12/12/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5711066&fecha=12/12/2023#gsc.tab=0)

<sup>15</sup> [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5711066&fecha=12/12/2023#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5711066&fecha=12/12/2023#gsc.tab=0)

---

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](mailto:jorge.garciadepresno@cuatrecasas.com)