



# Normatividad y reformas laborales

CANACO Soluciones Legales

# Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México.

También conocida como “CANACO”, es un organismo empresarial autónomo, cuyo objetivo es representar y atender los intereses del sector empresarial en la Ciudad de México. A través de su Dirección Jurídica, se brinda orientación y asesoría a los empresarios para que cumplan con el marco normativo aplicable a su giro o actividad.

Buscamos brindar seguridad y bienestar del comercio formal en la Ciudad de México.

Algunos de los servicios que brindamos son:

- Registro de Marca y/o Nombre Comercial,
- Orientación en materia fiscal,
- Asesoría y elaboración de Avisos de Privacidad,
- Cumplimiento administrativo de establecimientos mercantiles,
- Asesoría, elaboración y cumplimiento del marco jurídico laboral.
- Representación y defensa ante instancias administrativas

# NORMATIVIDAD Y REFORMAS LABORALES

## Normatividad

- Contratos Individuales de Trabajo
- Condiciones Generales de Trabajo
- Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comisiones Mixtas de Trabajo
- Reglamento Interior de Trabajo
- Normas Oficiales Mexicanas (STPS)

## Actualizaciones 2024

- Aumento al salario mínimo 20%  
(\$207.44 a \$248.93) (\$374.89 zona libre de la frontera norte)
- Aumento de UMA (Unidad de Medida y Actualización  
(\$103.74 a \$108.57)
- NOM-037-STPS-Condiciones de Seguridad y Salud para desempeñar el Teletrabajo  
(Aplicable a partir del 5 de diciembre del 2023)
- Tabla de enfermedades de trabajo.

# Normatividad.

## Para evitar sanciones o multas, debes cumplir:

- Contratos individuales de trabajo: De conformidad con el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.
- Condiciones generales de trabajo: seguridad e higiene, jornada, días de descanso, prestaciones base, entre otros  
Sanción por incumplir en la jornada máxima, días de descanso y vacaciones de 50 a 250 veces la UMA (\$5,428.5 a \$27,142.5)  
Sanción por incumplir en el procedimiento y reparto de utilidades 250 a 5000 veces la UMA (\$27,142.5 a \$542,850)  
Sanción por incumplir en obligaciones patronales, art132 fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII de 50 a 1500 UMA (\$5,428.5 a \$162,855)  
Sanción por incumplir en brindar capacitación y adiestramiento, art 153, de 250 a 5000 UMA (\$27,142.5 a \$542,850)  
Sanción por incumplir en condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, de 250 a 5000 UMA (\$27,142.5 a \$542,850)  
Sanción por no permitir el desahogo de una inspección del trabajo, de 250 a 5000 UMA (\$27,142.5 a \$542,850)
- Condiciones de seguridad y salud: Normas Oficiales Mexicanas y Comisiones Mixtas.



Comisiones Mixtas, De seguridad e Higiene (art. 509), de Capacitación, Adiestramiento y Productividad (art. 153-A), De Reparto de Utilidades (art. 117) , De cuadro de antigüedades (art. 158), De elaboración para el Reglamento Interior de Trabajo (art. 424).

Elaboración bipartita y paritaria del reglamento interior de trabajo (LFT, Art. 422 Capítulo V), así como su depósito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro laboral (Dr. José María Vértiz número 211, Colonia Doctores, C.P. 06720, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México.)

Normas Oficiales Mexicanas (NOM-STPS):

**Seguridad:** NOM-001-STPS-2008: Edificios, locales e instalaciones / NOM-002-STPS-2010: Prevención y protección contra incendios / NOM-004-STPS-1999: Sistemas y dispositivos de seguridad en maquinaria / NOM-005-STPS-1998: Manejo, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas / NOM-006-STPS-2014: Manejo y almacenamiento de materiales / NOM-009-STPS-2011: Trabajos en altura / NOM-020-STPS-2011: Recipientes sujetos a presión y calderas / NOM-022-STPS-2015: Electricidad estática / NOM-027-STPS-2008: Soldadura y corte / NOM-029-STPS-2011: Mantenimiento de instalaciones eléctricas / NOM-033-STPS-2015: Trabajos en espacios confinados / NOM-034-STPS-2016: Acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad

**Salud:** NOM-010-STPS-2014: Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral / NOM-011-STPS-2001: Ruido / NOM-012-STPS-2012: Radiaciones ionizantes NOM-013-STPS-1993: Radiaciones no ionizantes / NOM-014-STPS-2000: Presiones ambientales anormales / NOM-015-STPS-2001: Condiciones térmicas elevadas o abatidas / NOM-024-STPS-2001: Vibraciones / NOM-025-STPS-2008: Iluminación / NOM-035-STPS-2018: Factores de Riesgo Psicosocial / NOM-036-STPS-2018: Factores de riesgo ergonómico, Parte 1: Manejo manual de cargas.

**Organizativas:** NOM-017-STPS-2008: Equipo de protección personal / NOM-018-STPS-2015: Comunicación de peligros y riesgos por sustancias químicas. NOM-019-STPS-2011: Comisiones de seguridad e higiene / NOM-026-STPS-2008: Colores y señales de seguridad / NOM-028-STPS-2012: Seguridad en procesos y equipos con sustancias químicas / NOM-030-STPS-2009: Servicios preventivos de seguridad y salud.

**Específicas:** NOM-003-STPS-1999: Plaguicidas y fertilizantes / NOM-007-STPS-2000: Instalaciones, maquinaria, equipo y herramientas agrícolas / NOM-008-STPS-2013: Aprovechamiento forestal maderable / NOM-016-STPS-2001: Operación y mantenimiento de ferrocarriles / NOM-023-STPS-2012: Trabajos en minas subterráneas y a cielo abierto / NOM-031-STPS-2011: Construcción / NOM-032-STPS-2008: Minas subterráneas de carbón / NOM-037-STPS-2023: Teletrabajo – Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

# Actualizaciones 2024:

Aumento al salario mínimo: SALARIO MINIMO 2023= 207.44 + 27.40 (MIR) = 234.84 x 6%  
(INFLACIÓN) = 14.090 + 234.84= \$248.93

Aumento General del 20%.

De \$207.44 a \$.248.93 / \$374.89 en la frontera norte.

Mensual: \$7,468. Resto del país.

Mensual: \$11,250 Frontera norte.

Por ley, ningún trabajador debe ganar menos.

Existen 61 ocupaciones técnicas o especializadas que se incluyen en la tabla de salarios mínimos profesionales.

En ella se presenta un tabulador en el que se muestran profesiones y oficios como construcción de edificios, secretario auxiliar, cocinero, chofer, reportero o trabajador social y se destina un tope mínimo para esta clase de empleos.

Aumento en la Unidad de Medida y Actualización (UMA): La UMA es la referencia económica para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales y estatales, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores.

## **UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA)**

### **Enero de 2024**

- Los valores de la UMA que entran en vigor a partir del 1 de febrero de 2024 son:

Diario	108.57 pesos mexicanos
Mensual	3 300.53 pesos mexicanos
Anual	39 606.36 pesos mexicanos
- La variación de la UMA en 2024, en comparación con 2023, es de 4.66 por ciento.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) da a conocer la actualización del valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA). Esta tendrá vigencia a partir del 1 de febrero de 2024.



NOM-037-STPS-Condiciones de seguridad y salud para desempeñar el Teletrabajo: Establecer las condiciones de seguridad y salud bajo la modalidad de Teletrabajo, con el objetivo de prevenir riesgos y enfermedades de trabajo. Aplicable a partir del 05 de diciembre del 2023.

Obligaciones patronales:

- a. Contar con un listado actualizado de las personas bajo la modalidad de Teletrabajo.
- b. Asegurar la confidencialidad de la información y/o datos personales.
- c. Establecer fijos los lugares de trabajo bajo las condiciones de conectividad, seguridad y salud.
- d. Establecer, exhibir y proporcionar una “Política de Teletrabajo”, en relación con el RIT.
- e. Informar a las personas trabajadoras los riesgos relacionados al Teletrabajo.
- f. Contar con la lista de verificación de las condiciones de seguridad, salud e higiene.
- g. Recabar evidencia de la implementación y condiciones del Teletrabajo.
- h. Proporcionar silla ergonómica, insumos necesarios para el desempeño del teletrabajo.
- i. Pagar mensualmente, el servicio de internet y la parte proporcional de energía eléctrica.



## Tabla de enfermedades 2024. DOF: 04/12/2023.

Se incorporan 88 padecimientos/ enfermedades laborales, entre las adiciones más notables se encuentra la inclusión del Covid-19; enfermedades psicosociales, como el estrés grave y los trastornos de ansiedad; y enfermedades específicas de la mujer, como la pérdida del embarazo y la endometriosis. Asimismo, se amplió el espectro de cánceres de origen laboral, que fue de 4 a 30, y las enfermedades por intoxicaciones, de 36 a 46.

Las tablas y el catálogo serán revisados al menos cada cinco años o cuando el progreso y los avances de la medicina del trabajo lo requieran.

Solo queda pendiente la publicación del Catálogo de las Cédulas para la Valuación de las Enfermedades de Trabajo, el cual servirá como instrumento auxiliar en la evaluación y dictaminación que realizan los peritos médicos, este debe publicarse en los primeros días de febrero, , sin embargo, el catálogo actualizado ya aplica.

# Probables Reformas 2024:

- Reducción de la jornada laboral, de 48 a 40 horas semanales la jornada máxima. Bajo el argumento de aumentar la productividad, eficiencia y tiempo de descanso.
- Aumento en los días de descanso: Iniciativa de reforma al artículo 123 apartado A, fracción IV, “Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operador de un día de descanso, cuando menos”. Bajo el argumento de la salud emocional, el derecho al tiempo libre y en familia.
- Aumento en los días de aguinaldo, de 15 a 30 días. Se busca modificar el artículo 87 de la LFT, se espera que en 2024 la iniciativa llegue a la Cámara de Diputados y luego al Senado de la República. Bajo el argumento de aumentar el nivel adquisitivo en las épocas decembrinas.
- Aumento en los días de licencia de paternidad: Reforma el artículo 132 fracción XXVII Bis, LFT, de cinco a 20 días laborales con goce de sueldo, con la posibilidad de que se incrementen en caso de complicaciones posteriores al parto, que perjudiquen a la madre o al recién nacido, en ese caso, el permiso será hasta de 30 días, pero esto será previa presentación del certificado médico.
- Ley silla: Se busca prohibir que los empleadores exijan y obliguen a las personas trabajadoras a mantenerse de pie durante su jornada laboral o les impidan tener sillas cercanas para descansar cuando no haya necesidad del servicio. Se encuentra pendiente en el Senado para discusión.

Aumento a la prima de antigüedad: La propuesta es pagar de 12 a 20 días de salario por cada año de servicios, y en menor tiempo acceder a la prima de antigüedad, de 15 a 12 años de servicio.

Nuevos días de descanso obligatorio: La reforma amplía el artículo 74 de la LFT, anexando cinco días más:

- **El 5 de mayo:** Aniversario de la Batalla de Puebla.
- **El 10 de mayo:** Conmemoración del Día de las Madres.
- **El 15 de mayo:** Conmemoración del Día del Maestro.
- **El 1 y 2 de noviembre:** Día de Muertos.

# Hasta no ver no creer...

- Caso real y práctico: El año pasado, un centro de trabajo fue inspeccionado periódicamente en materia de Capacitación y Adiestramiento. La autoridad les solicito exhibir:
  - I. Tipo de contratación y clausulas relativas a la Capacitación y Adiestramiento.
  - II. Integración de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.
  - III. Planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad.
  - IV. Constancias de competencias o habilidades laborales. FORMATO DC-3
  - V. Lista de Constancias de competencias o habilidades laborales. FORMATO DC-4

Al responder por escrito, el centro de trabajo (Criterio de la autoridad) no cumplió con la plena identificación de la capacitación y adiestramiento que reciben las personas trabajadoras. Por lo tanto, se les notifico el “Procedimiento Administrativo Sancionador”

Ahora, en la resolución del procedimiento administrativo sancionador, les imponen. . .

Por lo expuesto y fundado se

## RESUELVE

PRIMERO. - Se impone al patrón [REDACTED] multa por un total de 2,500 veces la Unidad de Medida y Actualización, que equivale a \$259,350.00 (DOSCIENOS CINCUENTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), conforme a lo expuesto en el Considerando V de esta RESOLUCIÓN.

SEGUNDO. - En términos de los artículos 992 de la Ley Federal del Trabajo; 78 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo y 63 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones vigente, se le hace notar al patrón que la sanción impuesta es independiente de su obligación de cumplir con las disposiciones que violó y de las responsabilidades que le correspondan por su incumplimiento, por lo que además, se le apercibe de que en caso de no cumplir con las normas violadas, con fundamento en el artículo 71 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, se le considerará reincidente para todos los efectos legales a que haya lugar.

¿Qué podemos aprender del caso práctico?

- La prevención es la solución.
- Informarse antes de contestar un escrito dirigido a la autoridad.
- Integrar, organizar y resguardar tus documentos donde consten el cumplimiento de tus obligaciones patronales.

# Gracias

