

LOGROS Y MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN MÉXICO DURANTE EL GOBIERNO DE LA 4T



Jorge I. Sandoval O.
Diciembre 29 de 2023

Al finalizar el 2023 y a menos de un año de que concluya el sexenio de Andrés Manuel López Obrador, al que se le ha conocido como 4ª Transformación o Humanismo Mexicano, hacer un recuento, aunque sucinto, de los logros que en materia laboral se han obtenido como resultado de este gobierno, implica no sólo reconocerlos sino destacar que el cambio en las políticas de corte neoliberal ha sido benéfico para amplios sectores de trabajadores de nuestro país, representando avances en cuanto a la mejora de sus condiciones de vida y trabajo, sin menoscabo del incremento a la productividad y, por ende, de las indispensables ganancias de empresas y capital.



Si bien no todas estas propuestas de cambio han sido realizadas directamente por el presidente, su concreción, o al menos la posibilidad de proponerlos, no hubieran sido posibles en regímenes como los de los priistas y panistas, que ahora desde una posición no sólo de oposición, sino de franca confrontación con el gobierno de la 4T, se asumen como defensores de los derechos, la libertad y democracia que sistemáticamente atropellaron en sus respectivos periodos en el poder.

Los avances y beneficios en materia laboral que se han tenido de 2018 a la fecha se describen brevemente a continuación:

1) **El 21 de septiembre de 2021 se reformó el outsourcing o subcontratación o terciarización**, forma de “contratación” en la que una empresa ponía a disposición de otra el personal que ésta última requería para el cumplimiento de sus funciones. El problema con esta forma de hacerse de trabajadores por parte de las empresas es que no se concretaba una contratación real ni por parte de las empresas que realizaban el reclutamiento del personal ni del lado de la empresa donde se prestaban los servicios; eso significaba que en los hechos la trabajadora o trabajador no adquirían derechos laborales o seguridad social por ninguna de las dos empresas con las que se establecía la relación laboral. Esta modificación a la legislación laboral significa que quedó prohibida la subcontratación del personal; según las fuentes que se consulten, al momento de la entrada en vigor de la reforma existían en el país de 4.6 a 8 millones de personas laborando bajo ese régimen. López Obrador señaló en su momento que este cambio, implicó modificar 7 leyes, y significó un acto de “justicia laboral y fin a los abusos a los trabajadores”. No habría que olvidar que el gestor de esta modalidad de trabajo en el país fue nada menos que aquél que durante su campaña se autodenominó el “presidente del empleo”, el panista que ahora critica toda acción que realiza el gobierno de la 4T a favor del pueblo y la clase trabajadora, Felipe Calderón.

REFORMA EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN

12 NOVIEMBRE 2020

TRABAJO
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y FORTALECIMIENTO PÚBLICO



SAT
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA



¡Hoy entra en vigor la NOM-037-STPS-2023!

Establece las condiciones
necesarias para
**GARANTIZAR LA SEGURIDAD
Y SALUD DE LAS Y LOS
TRABAJADORES A DISTANCIA.**



2) **En junio de 2023 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la NOM-037-STPS-2023** para iniciar su cumplimiento el 5 de diciembre de 2023, **Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.** Con esta norma se pretende proteger a las personas que trabajan de forma remota o realizan home office, regulando las condiciones de seguridad y salud específicas de esta modalidad de organización del trabajo en quienes desempeñen sus funciones laborales por más del 40% de la jornada semanal. De cierta forma esta norma tuvo que impulsarse de manera acelerada como consecuencia de la pandemia de COVID-19 en la que se vio sumergido el mundo desde finales del 2019 hasta 2022 en su etapa más aguda. Si se piensa que algunas empresas han adoptado el teletrabajo como la forma regular o la manera híbrida como opciones de realización del trabajo de aquí en adelante, la norma no está de más, siempre y cuando se vigile que se cumpla al menos con lo mínimo establecido en ella, y no habría que dejar de lado su fuerte vínculo con la NOM-035 y la NOM-036.

DESPUÉS DE MÁS DE MEDIO SIGLO, SE ACTUALIZA LA NUEVA TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO



TRABAJO

3) El 24 de octubre de este año la Cámara de Senadores aprobó la actualización de la tabla de enfermedades profesionales y la valuación de incapacidades permanentes, entrando en vigor el 5 de diciembre, en la que se reconocen 88 nuevas enfermedades profesionales, además de las 161 ya reconocidas, entre las que se encuentran el COVID-19, el cáncer ocupacional con 30 tipos distintos y dentro del grupo de trastornos mentales quedan incluidos en términos genéricos el estrés, los trastornos del sueño, la ansiedad y la depresión. Además, se explicita que estos trastornos pueden presentarse en cualquier persona trabajadora y puesto de trabajo y que la gravedad dependerá de los factores de riesgo psicosocial negativos y de las características de la exposición a ellos. De acuerdo con lo establecido, la revisión de la tabla de enfermedades profesionales y la valuación de incapacidades se deberá de revisar cada cinco años o de acuerdo con los avances en las disciplinas involucradas en este asunto.

¿Qué se incluye?

CÁNCERES DE ORIGEN LABORAL



Pasaron de 4 a 30 tipos.

TRASTORNOS MENTALES



Ansiedad, insomnio, depresión y trastornos asociados al estrés.

ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS



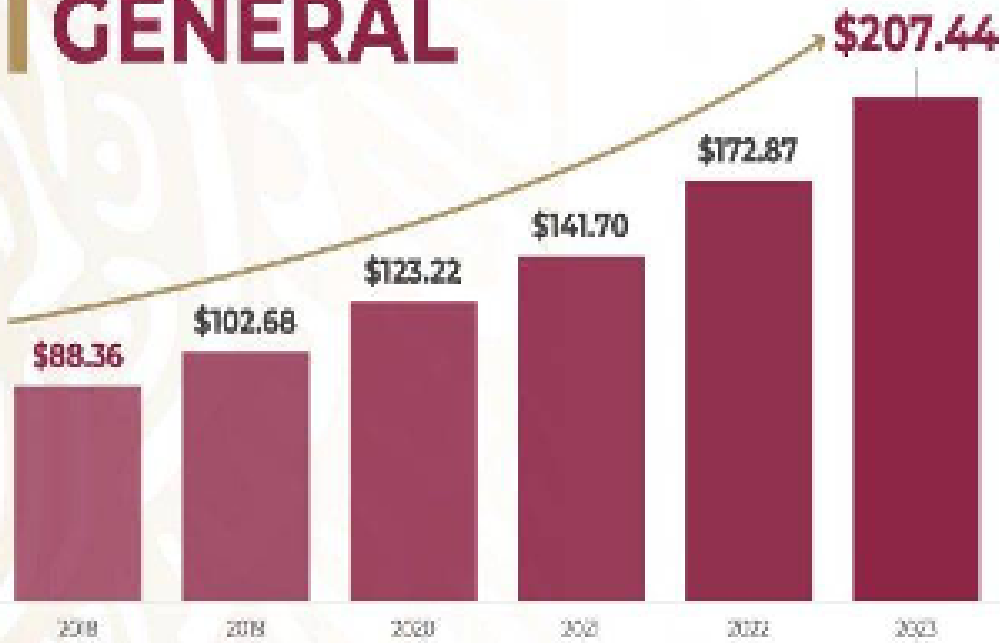
Pasaron de 21 a 41, entre ellas está el covid-19, influenza AH5N1 y gripe aviar.

ENFERMEDADES DEL OJO Y DEL OÍDO



Cataratas, conjuntivitis, deterioro de la visión y glaucoma a sustancias químicas.

INCREMENTO GENERAL



CON EL INCREMENTO LOS TRABAJADORES RECIBIRÁN



1,052 PESOS ADICIONALES AL MES

4) Uno de los compromisos de campaña del entonces candidato a la presidencia fue el **aumento a los salarios mínimos** para iniciar la recuperación del poder adquisitivo, perdido de forma drástica con los gobiernos anteriores; **al cierre de este año se han otorgado cinco incrementos**, por lo que de \$88.36 en que se encontraba en 2018, hoy se encuentra en \$207.44 y a partir de enero de 2024 el monto será de \$248.93 para todo el país, salvo la región norte en donde el salario actual es de \$312.41 y para enero próximo será de \$374.89. Los aumentos que se han logrado se han presentado de la siguiente manera: en 2019 fue del 16.2%, 2020 del 20%, en 2021 del 15%, 2022 de 22%, 2023 fue del 20% y para el 2024 será también del 20%. Ningún gobierno en la historia reciente del país había logrado concertar con los empresarios y los representantes de los trabajadores incrementos salariales de esta magnitud.

5) **En diciembre de 2022 el Senado de la República aprobó un aumento al periodo vacacional** que era de 6 días al año, a 12 días hábiles en el primer año, los cuales podrán ir incrementado en dos años más por cada año hasta llegar a 32 días de vacaciones pagadas por 31 hasta 35 años de servicios ininterrumpidos. Una de las razones por las cuales se impulsó esta modificación en la legislación laboral es porque se reconoce que México es uno de los países en el mundo en el que la población trabajadora es de las que padecen más condiciones estresantes de trabajo.

AUMENTA EL DERECHO A VACACIONES

El Poder Legislativo aprobó que los días mínimos de vacaciones **incrementen de 6 a 12 días laborables** al cumplir un año de trabajo y aumentarán de acuerdo con tu antigüedad.

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
De 21 a 25 años	→	28 días
De 26 a 30 años	→	30 días
De 31 a 35 años	→	32 días



EN MÉXICO

Reducción de Jornada Laboral



6) Durante el 2023 se dio la discusión en el poder legislativo para lograr la **reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas**; habiéndose quedado estancada en la Cámara de Diputados, se espera que en 2024 se logre su aprobación lo que significará que los días laborales pasen de seis a cinco.

7) Otra de las iniciativas que se empezaron discutir en las Cámaras es la denominada **“Ley Silla”**, que consiste en proporcionar una silla con respaldo para tener periodos de descanso durante la jornada de trabajo para todos aquellos empleados del sector de los servicios o el comercio que, por las condiciones de trabajo, según el puesto en el que desempeñan sus funciones, tienen que permanecer de pie la mayor parte del tiempo. Al igual que la propuesta de la reducción de la jornada, se encuentran en la agenda para su discusión y aprobación para el 2024.

“LEY SILLA”
¿NUEVO
DERECHO
LABORAL?



Si bien no todas estas iniciativas y logros han sido resultado de la propuesta de Andrés Manuel López Obrador o de los grupos parlamentarios de MORENA, si es durante su gobierno cuando se abre la posibilidad de al menos proponerlas o discutir las para su eventual aprobación. Algunos de estos hechos serían impensables de lograrse con gobiernos como los de los últimos 40 años en el país; simplemente habrá que recordar los “incrementos” salariales a los que se vieron sometidas las poblaciones trabajadoras durante los sexenios panistas y del pri (así en minúsculas como el partido disminuido que es en la actualidad) que no rebasaban el 4% bajo el pretexto de que los incrementos salariales generaban inflación, o que el outsourcing tenía como beneficio la creación de empleos.

Habría que reconocer que la modificación de la tabla de enfermedades de la Ley Federal del Trabajo no fue iniciativa del actual gobierno, pero los trabajos para dicha modificación se iniciaron por allá del 2010. En la realidad el poco interés de los gobiernos panistas y priistas, así como la franca oposición de los organismos empresariales, tuvo empantanada tal modificación por más de 10 años.

La no aprobación en este año que termina de la reducción de la jornada y de la Ley Silla, son otros ejemplos de las resistencias empresariales y la complicidad de legisladores del grupo conservador para que los trabajadores no obtengan algunos beneficios laborales, bajo las viejas consignas de que con esas medidas se fomenta la flojera de los trabajadores o se incrementan los costos de producción, o ésta se ve disminuida con los consecuentes costos para los mismos trabajadores, etc.

El recuento de estas 7 acciones de gobierno, como parte de la política laboral actual, son muestra que sí es posible que los trabajadores pueden ver favorecidas sus condiciones de trabajo sin perjuicios reales a las ganancias de las empresas; la misma Organización Internacional del Trabajo y otros organismos reconocen que el otorgamiento de estos derechos laborales son recomendables, no solamente para la protección de la salud, la integridad mental y la sana convivencia de los empleados, sino porque también son, de manera importante, medidas que contribuyen a la mejora en la prestación de los servicios y el incremento de la productividad y por ende, la ganancia de las empresas.

Bajo esta perspectiva, la lucha por las mejoras en las condiciones de trabajo y sus efectos positivos en la vida de la población trabajadora parecen, ahora sí, promisorias.

