There are no translations available.

Circular 833-2019

Transcribimos un resumen de noticias importantes en el área laboral, publicadas el día 28 de octubre 2019.

STPS: La NOM 035 no es igual a programas “wellness” Los programas de bienestar o wellness son buenos, pero no garantizan el cumplimiento de la NOM 035, advierte Omar Nacib Estefan Fuentes. Si bien es cierto que las empresas que han puesto foco en el bienestar de sus colaboradores tienen una mejor comprensión de la norma, los alcances que tienen las nuevas obligaciones van más allá de los beneficios y compensaciones para los colaboradores. “De la misma manera que implementar la metodología Solve (OIT) en un centro de trabajo no lleva a cumplir con la Norma 035; tampoco un programa de bienestar en el trabajo, o de wellness, cumple con la Norma 035. Lo único que cumple con la norma 035 es lo que está establecido en la norma y las obligaciones diferenciadas en razón del número de trabajadores”, explica el director general de Previsión Social de la STPS en entrevista con El Economista. En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), reconoce el funcionario, hay preocupación por la cantidad de empresas y consultoras que se aprovechan del desconocimiento de los centros de trabajo sobre la NOM 035. “Hay un área de oportunidad para incrementar el conocimiento y la difusión de la NOM 035. Nos preocupa, por supuesto, que haya ciertas empresas o consultoras que se quieran aprovechar un poco del desconocimiento de las empresas, pero decirles que en la Secretaría del Trabajo estamos siempre abiertos para cualquier duda muy puntual o muy general sobre la aplicación de la Norma 035”, afirma. . (Economista)

<https://factorcapitalhumano.com/salud-laboral/stps-la-nom-035-no-es-igual-a-programas-wellness/2019/10/>

Huachicoleo de cuotas al IMSS, golpe a pensiones de mexicanos. (Braulio Carbajal).

Según cálculos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la evasión de la seguridad social por empresas mediante esquemas de subcontratación o registro de menores salarios asciende a alrededor de 21 mil millones de pesos al año, lo cual, de acuerdo con especialistas en el tema, es un golpe más a la ya por sí mermada pensión que recibirán los trabajadores al momento de su retiro. El llamado huachicoleo de cuotas al IMSS consiste en esquemas de simulación laboral, realizado principalmente mediante el outsourcing – contratación por medio de un tercero–, en los cuales las compañías no registran el salario real de los trabajadores, lo cual significa que también contribuyen con menos dinero a la cuenta para el retiro y vivienda. Sólo de diciembre de 2018 a septiembre pasado el IMSS llevó a cabo 539 actos de fiscalización a empresas, acciones que se reflejaron en la regularización de alrededor de 60 mil trabajadores; no obstante, según el instituto, la cifra de empleados afectados es "oscura", debido a la opacidad del sistema. Bernardo González, presidente de la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro, destacó que el subreporte de salarios es un asunto ilegal que se debe perseguir, porque, entre otras cosas, afecta la pensión de los trabajadores, e hizo un llamado al IMSS a intensificar la vigilancia a las compañías. (Jornada)

<https://www.jornada.com.mx/2019/10/27/economia/017n1eco>

Falta 80% de madres trabajadoras por recibir apoyo para cuidado de sus hijos. De

acuerdo con el Tercer Informe Trimestral 2019 de Programas de Subsidio del Ramo Administrativo 20, el plan "Apoyos para el Bienestar de Niños y Niñas, Hijos de Madres Trabajadoras" ha atendido a 179 mil 295 de las 860 mil 228 posibles beneficiarias, es decir, sólo 20.84%. La titular de la Secretaría de Bienestar compareció ante el Senado de la República por el tema de la desaparición de estancias infantiles. Con corte al 30 de septiembre pasado, el programa tiene una presencia geográfica en mil 415 de los 2 mil 458 municipios en el país (57.56%), otorgando apoyos para el cuidado y atención infantil de 186 mil 346 niñas y niños. Por lo tanto, aún faltan más de 680 mil personas para completar la meta del padrón de madres, padres y tutores trabajadores con uno o más hijos menores de 4 años edad. Y que, de seguir el ritmo de entrega de los primeros seis meses del programa, tardaría dos años en alcanzarse. (Publimetro)

<https://www.publimetro.com.mx/mx/nacional/2019/10/27/falta-80-de-madres-trabajadoras-por-re-cibir-apoyo-para-cuidado-de-sus-hijos.html>

Caen 7% las ofertas de empleo por internet en lo que va del 2019. (Gerardo Hernández).

OCC Mundial informó que en su plataforma se registraron 680,000 ofertas de empleo entre enero y septiembre de este año, lo que representa una baja del 7% con respecto al mismo

periodo de 2018. Las cifras de OCC Mundial coinciden con la desaceleración en la generación de plazas de trabajo que reportó el IMSS, misma que se rompió en septiembre gracias a la creación de 145,416 empleos, impulsada por las plazas eventuales. El informe del panorama del mercado laboral al tercer trimestre del año de OCCMundial señala que los sectores económicos que generaron más empleo de enero a septiembre de este año fueron las Industrias manufactureras (23%), seguidas por las industrias de reparación y mantenimiento (17%), servicios financieros y de seguros (16%), Tecnologías de la Información (12%), comercio (7%) y servicios de salud (5%). En los primeros tres trimestres de 2019, el área de ventas concentró el 30% de las vacantes ofertadas, seguida por el área administrativa (12%), sistemas (11%), contabilidad (9%), logística-transportación-distribución (6%), recursos humanos (6%), ingeniería (6%) y manufactura-producción-operación (5%). (Economista)

<https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/caen-7-las-ofertas-de-empleo-por-internet-e-n-lo-que-va-del-2019/2019/10/>

En ningún país de la OCDE la edad de retiro es a los 68 años. (Braulio Carbajal). No son pocos los especialistas y organismos que durante años han recomendado a las autoridades de México incrementar de 65 a 68 años la edad de retiro de los trabajadores; sin embargo, ningún país miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) tiene una jubilación que vaya más allá de 67. De hecho, la edad a la que los mexicanos pueden dejar de lado su vida laboral y disfrutar de una pensión vitalicia está por arriba del promedio en dicha organización. La media en las naciones que integran la OCDE es de 64.4 años. En total son 11 países de la OCDE. Algunos de ellos con economías avanzadas, mayor grado de envejecimiento y esperanzas de vida que en el caso de México, tienen una edad de jubilación menor a 65 años. La nación con una edad de retiro más baja que la de México son: Luxemburgo (60 años), Eslovenia (60), Turquía (60), Corea (61), Francia (61), Grecia (62), República Eslovaca (62), Letonia (62), República Checa (63), Estonia (63) y Hungría (63). La edad de pensión en México está ligeramente por debajo de nueve países. La mayor edad de retiro en naciones de la OCDE es de 67 años en tres países: Islandia, Israel y Noruega. (Jornada)

<https://www.jornada.com.mx/2019/10/27/economia/017n2eco>

Norma para combatir estrés laboral inquieta a empresas. Las compañías mexicanas se encuentran en pleno proceso de adaptación a una nueva normativa que pretende reducir el estrés laboral y que contiene múltiples problemas de interpretación en su implementación, de acuerdo con organizaciones empresariales. La denominada NOM 035 entró en vigor el pasado miércoles para prevenir los factores de riesgo psicosocial y desajustes laborales en México,

que según la Organización Mundial de Salud, ocupa el primer lugar en estrés laboral en el mundo. "La norma sobre estrés laboral inquieta mucho al sector privado por sus implicaciones en la interpretación para determinar cómo resolver cuando el trabajador presente un problema", explicó un portavoz de la Concamin. Entre los principales componentes de la reforma se encuentra la eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que realizará la función conciliadora en materia federal y llevará el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores del mismo y de las organizaciones sindicales. Las empresas están obligadas a entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión, dentro de los 15 días siguientes a que sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (Milenio)

<https://www.milenio.com/negocios/norma-combatir-estres-laboral-inquieta-empresas>

Empresas familiares limitan su crecimiento por falta de gobierno corporativo: KPMG. La falta de un gobierno corporativo, plan de sucesión y gestión genera que las empresas familiares no evolucionen y limiten su crecimiento en el largo plazo, según la consultora KPMG. "El 47% de estas empresas encuentran resistencia a nivel familiar para reestructurar o gestionar un marco de gobierno corporativo", mencionó Jesús Luna, socio líder de asesoría en Auditoría Interna, Riesgos y Cumplimiento de KPMG en México en conferencia. Aunque el 53% de las empresas no tiene resistencia a la gestión de un gobierno corporativo, se muestran renuentes a incorporarlo correctamente en sus empresas y, según el experto, se puede observar a través de las fuentes de financiamiento a las que recurren. "El 69% de las empresas familiares son autofinanciadas, el 58% lo realiza a través de deuda bancaria, el 15% lo realiza a través de otras empresas familiares y sólo el 15% recurre a inversiones de capital privado o riesgo", detalló el especialista. En conferencia, Luna señaló que siete de cada diez empresas, alrededor de 66%, familiares en el país consideran como opción estratégica para los siguientes 12 meses trasladar la gestión del negocio a la siguiente generación; no obstante, sólo el 37% cuenta con un plan de sucesión y el 68% no está formalizado. (Economista)

<https://www.economista.com.mx/empresas/Empresas-familiares-limitan-su-crecimiento-por-falta-de-gobierno-corporativo-KPMG-20191025-0057.html>

Se incrementa la participación de las mujeres en la minería mexicana. (Susana González). Excluidas durante siglos de la minería, las mujeres representan entre 15 y 19 por ciento de la fuerza laboral de esta industria en México, dependiendo de la fuente que se consulte. Su participación no se limita a tareas administrativas y financieras en las empresas del sector o de limpieza y cocina en los campamentos mineros, ya que en años recientes se ha

multiplicado el número de ingenieras, laboratoristas, técnicas y operarias de los equipos millonarios, maquinaria y camiones especializados hasta de 40 toneladas de peso. También ocupan cargos directivos en filiales de compañías extranjeras, pero tuvo que pasar más de un siglo para que una mujer, Karen Flores, llegara a la dirección de la Cámara Minera de México (Camimex), primer organismo empresarial del país fundado en 1906. Para resumir su incursión y vocación por esta industria, las mujeres mineras coinciden que les ganó "el amor a la piedra". Una actividad que las vedó históricamente, con mitos como el de que si una mujer entraba en una mina ésta ocultaba sus riquezas o incluso podría provocar derrumbes y desgracias. A la par de sus compañeros, las mujeres viven en zonas remotas, alejadas de sus familias –no escasean las madres solteras–, muchas veces en estados al otro extremo de sus lugares de origen. Y aunque existen varios horarios laborables, uno muy extendido es de 20 días en la mina por 10 de descanso. (Jornada)

<https://www.jornada.com.mx/2019/10/27/economia/018n1eco>

No se sabe cómo quiere AMLO relacionarse con los sindicatos: Francisco Javier Aguilar García. (Diego Badillo). Hasta el momento, no se ve una política que indique claramente cómo quiere relacionarse el gobierno del presidente Andrés Manuel López Obrador con los sindicatos, señaló Francisco Javier Aguilar García, académico del Instituto de Investigaciones Sociales (IIS) de la UNAM. En entrevista, expuso que el mandatario no tiene una visión de conjunto acerca de la importancia del sindicalismo, ni considera que le puede ayudar. El experimentado académico destacó que el presidente López Obrador trata de manera diferente a los sindicatos. Además, hasta ahora, pareciera que con la única organización sindical que ha entablado un diálogo es con la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) que es la disidencia del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) del cual forma parte. En ese caso específico, refirió, la razón fue un asunto concreto: le ayudó en su intención de echar atrás la reforma educativa impulsada por el presidente Enrique Peña Nieto y para lograr la aprobación en el Congreso de lo que se llamó la contra reforma en ese sector. El autor del libro "Estado mexicano, crecimiento económico y agrupaciones sindicales. Del porfirismo al periodo neoliberal en el siglo XXI", editado por la UNAM, comentó que López Obrador no ha dado muestras de cómo se va a relacionar con el Congreso del Trabajo (CT) y la CTM, que es la central obrera cúpula del llamado sector obrero del PRI, ni con otras organizaciones gremiales. (Economista)

<https://www.economista.com.mx/politica/No-se-sabe-como-quiere-AMLO-relacionarse-con-los-sindicatos--Francisco-Javier-Aguilar-Garcia-20191026-0029.html>

BID: robots agravarán la brecha laboral de género. Las mujeres realizan los trabajos más

susceptibles de ser reemplazados por la Inteligencia Artificial (IA). Conforme esas tareas se vayan automatizando, ese sector de la población tendrá más probabilidades de quedarse sin empleo. Según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 21% de las trabajadoras requieren de apoyo para la transición hacia un nuevo empleo, frente a 19% de los hombres. “Detrás de estas cifras promedio, sin embargo, hay diferencias entre países”, se aclara en el documento. La Cuarta Revolución Industrial “representa un gran desafío para el mercado laboral”, en especial para las mujeres, señala Monserrat Bustelo, especialista sénior de la División de Género y Diversidad del BID. “Pero también hay muchas oportunidades”, agrega. Bustelo coordinó la investigación ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres? Se trata de la nueva entrega de la serie El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe, en la que el BID ha descrito cómo las nuevas tecnologías están cambiando los empleos y obligando al desarrollo de nuevas competencias. Los hombres tienen más ventaja en las habilidades demandadas por las nuevas tecnologías. En cambio, “las mujeres estamos rezagadas en competencias digitales, cuantitativas y matemáticas. Y hacemos más actividades rutinarias que son más reemplazables”, comenta en entrevista desde Washington. (Economista)

<https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/bid-robots-agravarán-la-brecha-laboral-de-genero/2019/10/>

En México el movimiento obrero tiende a la quietud dispersa. (Diego Badillo). En México el llamado movimiento obrero tiende a la quietud y dispersión. Ya pasaron los años en los que, el llamado sector laboral del Partido Revolucionario Institucional (PRI) constituía un elemento de control político y social. El corporativismo de Estado hoy resulta inútil para el gobierno. Eso coloca al sector sindical en una situación en la que se mira únicamente por lo que es: los sindicatos solamente representan a 12% de la población con un empleo. De acuerdo con cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en México, la proporción de empleados sindicalizados cayó de 28.5% en 1984 a 12%, mientras que la proporción de empleados cubiertos por acuerdos colectivos bajó de 13.2% en 1994 a 12.5% en 2016. La misma fuente coloca a México en la posición 28 en la lista de países con mayor afiliación a sindicatos, la cual la encabezan naciones que se distinguen por mejores niveles de vida. En Islandia 90.4% de la población que cuenta con un empleo es sindicalizada, mientras que en Suecia es de 66.1%. Sin embargo, en Estados Unidos, nuestro principal socio comercial, es de 10.1 por ciento. (Economista)

<https://www.economista.com.mx/politica/En-Mexico-el-movimiento-obrero-tiende-a-la-quietud-dispersa-20191026-0005.html>

Ahora hay democracia sindical, eso es lo importante: Pedro Haces. En entrevista, el

también senador con licencia de la fracción legislativa de Morena dijo que con la reforma laboral recientemente implementada “hoy los trabajadores mexicanos van a tener lo más importante que se ha buscado en la historia de México, que es la libertad”. “Así como la independencia de México se hizo, hoy se independizó el sindicalismo, hoy no hay favoritismos en los sindicatos, se acabaron los sindicatos corporativos, se acabaron todos aquellos consentidos del sistema, hoy todos somos iguales, no hay consentidos en México”, dijo Haces Barba. (Economista)

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Ahora-hay-democracia-sindical-eso-es-lo-importante-Pedro-Haces-20191026-0007.html>

Implementación de reforma laboral no es la más adecuada: UNT. (Pilar Martínez). Para la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), la implementación de la reforma laboral no es la más adecuada, por un lado se están desapareciendo contratos colectivos y por otro, se legitiman organizaciones sindicales “con solo una firma”, denunció Francisco Hernández Juárez, presidente colegiado de la UNT. En entrevista con El Economista, Hernández Juárez dijo que “el marco jurídico parece que se encuentra en el escenario adecuado, el problema es que desde el gobierno se están implementado políticas para impulsar este proceso y parece que hay diferentes criterios para la aplicación. En los estados los gobernadores aplican un criterio, en algunos están absolutamente en contra de la participación de los sindicatos, en otros hay más disposición de lograr la participación; estamos solicitando a través de todas las organizaciones sindicales, participar en el proceso de transición para que en conjunto se implemente las acciones que faciliten este proceso”. Añadió, que desde el punto de vista legal, “se tiene el marco jurídico que se necesita para impulsar el proceso de democratización y modernización del mundo del trabajo, se cree que sin este paso fundamental no se va a tener un sindicalismo capaz de responder a las necesidades de los trabajadores y al propio desarrollo del país. Sin un sindicalismo libre y democrático, sin un sindicalismo legitimando la contratación colectiva, la suerte de los trabajadores estará en desventaja. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dicho que la suerte de los trabajadores de sindicato, siempre estarán en desventaja”. (Economista)

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Implementacion-de-reforma-laboral-no-es-la-mas-adecuada-UNT-20191027-0026.html>

Punto y Aparte. (Ángeles Aguilar). A la deriva firmas familiares: sin presupuestos y sucesión. La familia es lo primero... En ella encontramos resguardo, felicidad, cariño y comprensión. De igual forma estos colectivos son también uno de los principales motores económicos. Hoy en el país las empresas familiares son los engranes que empujan una amplia

gama de sectores productivos como el industrial, comercio, entretenimiento y servicios. De hecho, estos parentescos tienen una propiedad accionaria de entre 50% y 100% en 3 de cada 4 firmas que operan en México. Sin embargo, este tipo de organizaciones enfrenta diversos retos que las obligan a fortalecer su operatividad, a fin de mantenerse a flote ante el efervescente contexto económico... Hijo de tigre ¿pintito?... Recientemente la firma de consultoría KPMG, a cargo de Víctor Esquivel, dio a conocer su análisis Empresas Familiares en México: Tiempo de Sucesión en un Escenario Disruptivo. Este interesante documento recopila la experiencia de 50 propietarios y directivos de firmas familiares. Al detalle, 36% de los entrevistados apunta que su compañía lleva entre 20 y 50 años bajo la dirección de un apellido. No obstante, 51% de éstas permanecen en manos de la primera generación, dada la falta de un liderazgo claro que dé continuidad a la operación actual. La realidad es que sólo 21% de estos legados llega a la tercera línea de sucesión en su totalidad. Si bien el salto de una generación a otra es nodal para la permanencia de la empresa, sólo 4 de cada 10 de éstas cuentan con un protocolo para pasar la estafeta. (Razón)

<https://www.razon.com.mx/opinion/angeles-aguilar-a-la-deriva-firmas-familiares-sin-presupuestos-y-sucesion/>

Activo empresarial. (José Yuste). EMPUJÓN LEGISLATIVO AL T-MEC. En la 54 reunión interparlamentaria, los legisladores estadounidenses sí terminaron apoyando la aprobación del T-MEC. En San Diego California, los legisladores de EU se reunieron con los mexicanos, y por fin hubo entendimiento, sobre todo en aprobar el nuevo acuerdo comercial que empieza a vivir sus momentos cruciales para ser aprobado en Washington. Por parte de Mario Delgado, diputado morenista que encabezó la delegación mexicana, quedó en claro que el nuevo Tratado México-EU-Canadá, funcionará para las tres economías, en particular para fomentar la inversión, comercio y empleo por el bienestar de la región. Claro que en los legisladores estadounidenses hay ciertos matices. Mientras los republicanos están más proclives a aprobar el T-MEC negociado por la administración republicana de Trump, por el otro lado los demócratas, si bien apoyan el nuevo acuerdo comercial, sí quieren tener la certeza de que México no será un trampolín de bajos costos de mano de obra. (Excélsior)

<https://www.dineroenimagen.com/jose-yuste/etiquetado-avances-y-retos/115620>

Desde el piso de remates. (Maricarmen Cortés). GÓMEZ URRUTIA, INICIATIVA VS. OUTSOURCING. El Premio Limón Agrio es para Napoleón Gómez Urrutia por la iniciativa que presentó para equiparar el outsourcing ilegal a delincuencia organizada, lo que detonará —de ser aprobada— un factor adicional de incertidumbre en el sector privado que si a algo se opone es a que equiparen a los empresarios con delincuencia organizada como sucede ya con la

defraudación fiscal. Al respecto, Reginaldo Esquer, presidente de la Comisión fiscal de Coparmex, aseguró que el sector privado está a favor de que se castigue al outsourcing ilegal, pero la iniciativa de Gómez Urrutia, dijo, cae en terrorismo fiscal y exhorta a los legisladores a evaluar las implicaciones legales. (Excélsior)

<https://www.dineroenimagen.com/maricarmen-cortes/plan-de-infraestructura-tres-tipos-de-proyectos/115623>

Momento corporativo. (Roberto Aguilar). LUCES AMARILLAS. Afortunadamente el Consejo Directivo del Infonacot tomó cartas en el asunto y para empezar en su más reciente sesión ordinaria, el órgano colegiado tripartita -donde participan, entre muchos otros representantes públicos y privados, la Secretaría de Hacienda, la del Trabajo y Economía- cuestionó al director del organismo, Alberto Ortiz Bolaños, y su equipo por las irregularidades y cuestionamientos relacionados con la creación del Fondo de Protección de Pagos que inexplicablemente amenaza a los propios trabajadores, puntos que urgentemente necesitan aclararse ya a petición del propio órgano de gobierno, pero la pregunta es cuándo. (Sol de México)

<https://www.elsoldemexico.com.mx/analisis/momento-corporativo-cemex-esperando-el-plan-de-los-mil-600-proyectos-4376033.html>