

There are no translations available.

Circular 1579-2020

Transcribimos un resumen de noticias que se publican el día 23 de diciembre 2020 en diferentes diarios de nuestro país.

Trabaja México para que reforma laboral avance: -SE. México trabaja para que la implementación de los amplios cambios laborales requeridos en el nuevo acuerdo comercial de Norteamérica, el T-MEC, avance según el calendario, dijo a Reuters la subsecretaria de Comercio Exterior de la Secretaría de Economía, Luz María de la Mora. El T-MEC, que entró en vigor el 1 de julio, incluye un capítulo laboral que busca mejorar condiciones laborales y salariales de trabajadores en México como una forma de evitar que empresas de Canadá o Estados Unidos trasladen empleos a la nación latinoamericana debido a los bajos salarios. Un informe de un comité laboral independiente presentado a mediados de diciembre al Congreso estadounidense señaló que México aún no ha implementado cambios en términos de democracia sindical y libertad de asociación, entre otros puntos, pese a que ha avanzado en otras áreas. Sin embargo, De la Mora dijo que México ha cumplido con su parte en la implementación de la reforma laboral de mayo de 2019, que ha sido un tema espinoso en el marco del nuevo tratado. "Hemos hecho todo de nuestra parte para que la implementación se vaya dando de acuerdo al calendario", dijo la funcionaria en una entrevista con Reuters la tarde del lunes. "El Presidente ha sido claro en que tenemos compromisos y vamos a buscar la forma de cumplir usando las herramientas que tenemos al momento", añadió. La funcionaria señaló además que algunas armadoras están pidiendo más tiempo para cumplir con las estrictas reglas de contenido regional del T-MEC y que "pronto" los tres países miembros del acuerdo, Canadá, Estados Unidos y México, podrán decir cuáles empresas requerirán regímenes alternativos de transición. En el sector automotor, el T-MEC requiere un 75 por ciento de contenido norteamericano para que los automóviles puedan beneficiarse del arancel cero, en comparación con el 62.5 por ciento del anterior pacto regional, el TLCAN, y un contenido de entre 40 y 45 por ciento de las denominadas áreas de "salarios altos", entre otros requisitos . (Reforma) <https://www.reforma.com/trabaja-mexico-para-que-reforma-laboral-avance-se/ar2094184?v=2>

Pone pausa nuevo centro de conciliación laboral por pandemia. (Pilar Martínez). El recientemente creado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) puso pausa a las operaciones que llevan a cumplir con la reforma laboral, como la legitimación de los contratos colectivos de trabajo o los registros sindicales, como medida preventiva para mitigar y controlar los riesgos por la pandemia. En ese sentido, la directiva del CFCRL que encabeza Alfredo Domínguez Marrufo, emitió un acuerdo por el que se suspenden los plazos y términos legales de los actos y procedimientos administrativos por causas de fuerza mayor, y será del 24 de diciembre al 3 de enero. “Esta decisión aplicará para los actos y procedimientos administrativos seguidos ante el CFCRL; por lo que las actuaciones, notificaciones, requerimientos, solicitudes o promociones presentadas ante las unidades administrativas del Centro se entenderán realizadas hasta el día hábil siguiente”, indica el Acuerdo. Los últimos datos que se han reportado sobre procesos de legitimación de contratos colectivos son: se han dado de alta 309 sindicatos en la plataforma electrónica.

(Economista)

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Pone-pausa-nuevo-centro-de-conciliacion-laboral-por-pandemia-20201223-0010.html>

4 de cada 10 trabajadores en México han visto disminuidos sus ingresos por la pandemia, (Cristian Téllez). Después de tres meses del impacto mostrado en abril por la pandemia de COVID-19 en México, 14.8 millones de trabajadores aún siguen mostrando disminución en sus ingresos, informó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). De acuerdo con la Encuesta Telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML), elaborada por el Inegi, en julio el 41.6 por ciento de la población ocupada señaló que sus ingresos fueron menores. Lo anterior representó un ligero descenso respecto a los meses previos: en abril fue de 46.1 por ciento, en mayo se ubicó en 44.6 y en junio subió al 45.2 por ciento. “La situación de sus ingresos durante estos meses de pandemia por coronavirus no ha variado mucho de lo reportado en el mes de abril, datos similares en mayo y junio”, señaló el instituto en su comunicado. Ante esta situación, se observó que un bajo porcentaje de ocupados declara haber recibido algún tipo de apoyo del Gobierno. En el mes de junio se tiene que solo el 6.6 por ciento recibió apoyo federal, cifra menor a la registrada en julio con 7.9 por ciento. Mientras que el 89.4 por ciento afirmó no haber recibido alguna ayuda. En cuanto a los ingresos de las viviendas, en más del 61.2 por ciento hubo una disminución en los ingresos, y ante esta situación en un alto porcentaje de estas viviendas se tuvo que recurrir a la venta de un bien o a pedir prestado para poder sobrellevar el impacto en la reducción del ingreso.

. (Financiero)

<https://elfinanciero.com.mx/economia/4-de-cada-10-trabajadores-en-mexico-han-visto-disminuidos-sus-ingresos-por-la-pandemia>

Empresas de servicios financieros e industriales encabezan ola de despidos: Worky. Las empresas que ofrecen servicios financieros e industriales en el país fueron las que

encabezaron la ola de despidos como consecuencia de la pandemia del Covid-19; así lo indicó Worky, una plataforma digital que gestiona y automatiza los procesos de Recursos Humanos. En un comunicado, indicó que de acuerdo con datos que arrojaron sus clientes, las áreas en donde se perdieron más puestos de trabajo fue en tecnología, en donde perdieron casi 22 por ciento de la mano de obra, comercial tuvo una baja de 14 por ciento y operarios, en donde también se realizaron despidos en un nivel de 12 por ciento. Destacó, a través de un comunicado, que 20 por ciento de los despidos fueron a ejecutivos de las compañías de servicios financieros e industriales, mientras 13 por ciento fueron en asistentes o ayudantes. Esto se debe a que los primeros “suelen tener sueldos más altos, y con estas acciones las compañías comienzan a ahorrar en nómina”. Cabe destacar que en donde menos impactaron los despidos en las empresas en general, fue en el área de Recursos Humanos, al igual que legal y cobranza, esto se debe claramente a la necesidad de mantener una estrategia de negocio fuerte y continua tanto al interior como al exterior de la empresa ante esta coyuntura. En cuanto a la edad, 57% de los despidos se vieron en dos rangos: 32% en personas de 26-30 años, y 35% entre 31-35 años. “Este escenario sin duda marcó un momento clave en el manejo del personal de las empresas, así como en el comportamiento de los trabajadores que pudieron conservar sus puestos laborales en plena pandemia de Covid-19, y muestra de ello es que el home office, una solución que no era aún contemplada por todos, en México creció 47% de marzo a abril y a pesar de que en julio comenzó a bajar, pasó a ser la incidencia más usada” comentó Maya Dadoo, CEO y cofundadora de Worky, una plataforma digital que gestiona y automatiza los procesos de Recursos Humanos

(Heraldo de México)

<https://heraldodemexico.com.mx/economia/2020/12/22/empresas-de-servicios-financieros-industriales-encabezan-ola-de-despidos-worky-238082.html>

Nuevo semáforo rojo por pandemia dejó en el limbo legal a trabajadores y empresas.

(Gerardo Hernández). El semáforo rojo en la Ciudad de México y el Estado de México suspendió las actividades de negocios no esenciales hasta el 10 de enero; al igual que en marzo de este año, las medidas implican un cierre de negocios. De acuerdo con especialistas, las nuevas restricciones para algunas actividades económicas dejaron en un limbo legal a trabajadores y patrones. En suma, son 47 tipos de actividades catalogadas como esenciales que podrán seguir operando en el Valle de México con medidas sanitarias, el resto de las unidades económicas como bares, cines, museos, gimnasios, tiendas de ropa o plazas comerciales, permanecerán cerradas durante tres semanas. El semáforo rojo, acotaron las autoridades locales, obedeció a un incremento de contagios y como una medida para evitar el colapso del sistema hospitalario de la zona. Sin embargo, el nuevo cierre de empresas no esenciales deja a los trabajadores y empleadores en una laguna legal y con dudas en las relaciones laborales. Manuel Fuentes Muñoz, profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), asegura que las medidas establecidas por los gobiernos de la Ciudad de México y el Estado de México no le permiten a los patrones la rescisión o suspensión de las relaciones laborales o dejar de pagar el salario de los trabajadores. “El patrón no puede dejar de pagar salarios y esta situación no es motivo de suspensión o terminación de la relación laboral. Estamos en una situación complicada, con una laguna legal que se ha planteado durante el año, porque la Ley Federal del Trabajo condiciona a una declaratoria de

contingencia sanitaria para que pueda haber la posibilidad de indemnizar a los trabajadores, pero sin esta declaratoria, no hay una disposición para que los patrones no paguen el sueldo", expone el especialista . (Economista) <https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/nuevo-semaforo-rojo-deja-en-el-limbo-legal-a-trabajadores-y-empresas/2020/12/>

Riesgos y rendimientos. (Julio Brito). DESACUERDO. Carlos Rello, director general de Interjet, propuso al gobierno federal pagar sus atrasos fiscales con material quirúrgico y sanitario para atender la pandemia. El Servicios de Administración tributaria, de Raquel Buenrostro se negó y Francisco del Olmo, director de la sección 15 del la CTM señaló que si para el 5 de enero, fecha en que se realizará otra reunión, los trabajadores aún no cuentan con el pago de sus salarios estallará la huelga el 8 de enero." Sin operaciones y sin dinero en la empresa, el escenario se ve casi imposible y los trabajadores deben garantizar sus derechos laborales" señaló el dirigente sindical.

(Crónica)

https://www.cronica.com.mx/notas-vacuna_china_para_sector_salud_y_pfizer_para_ip___pobre_el_paquete_de_250_mil_dosis_para_pandemia___despues_de_un_ano_semovi_entrega_patines_a_movo-1173140-2020

Outsourcing en México. (Edgar F. Garza). El pasado mes de noviembre, el presidente López Obrador presentó la iniciativa para eliminar el outsourcing en México. Argumentó la violación a los derechos laborales de los trabajadores bajo el esquema de subcontratación. Se realizaron mesas de trabajo entre el gobierno y el sector empresarial para construir acuerdos para contar con una nueva legislación que garantice mejores condiciones laborales e impida a ciertas empresas realizar reclutamientos contrarios a la ley. Se busca definir el esquema más idóneo de subcontratación que permita contar con elementos suficientes para que los legisladores del Congreso de la Unión aprueben una legislación que prohíba y castigue a quienes explotan a los trabajadores, pero con mecanismos que eviten desproteger a las Pymes, que basan parte de su competitividad y formas eficientes de producir en esquemas como el insourcing, bajo el cual labora más de un millón de trabajadores que pudieran estar en riesgo de perder su empleo, si eliminan de tajo esta figura. El 9 de diciembre, el Ejecutivo Federal y los sectores empresarial y obrero firmaron el acuerdo para permitir el outsourcing como modelo de contratación laboral, pero con la implementación de sanciones administrativas contra las empresas de subcontratación que despiden los fines de año a sus empleados, apoyándose del IMSS y el SAT, para elaborar exhortos y evitar esta práctica

. (Heraldo de México)

<https://heraldodemexico.com.mx/opinion/2020/12/23/outourcing-en-mexico-238286.html>

Jaque Mate. (Sergio Sarmiento). Subcontratar vacunas. Por lo menos una de las empresas cuyas vacunas han sido aprobadas hasta el momento está buscando subcontratar la mayor

parte de su producción. Pfizer cuenta con un número importante de plantas de producción en Estados Unidos y otros países, como Bélgica, pero Moderna no tiene esa disponibilidad. Por eso está recurriendo a compañías en distintos lugares del mundo para producir millones de dosis. Sin esta subcontratación masiva, Moderna no tendría la capacidad para producir las nuevas vacunas. Muchas otras empresas que están a punto de terminar el desarrollo de sus propias vacunas tampoco tienen la capacidad de producción que requieren: o recurren al outsourcing o no satisfarán la demanda de miles de millones de vacunas en el mundo. La subcontratación ha sido hasta ahora relativamente limitada en la industria farmacéutica por el temor de perder el control de las fórmulas de los medicamentos. Sin embargo, en un documento titulado Outsourcing Vaccine Supply Chain and Logistics to the Private Sector (Subcontratación del Sector Privado para la Cadena de Suministros de la Vacuna y su Logística), la OMS recomienda la subcontratación tanto para la producción como para la distribución. Esta, según la organización, facilita la introducción de nuevas vacunas pese a los costos crecientes, mantiene la calidad en la cadena de producción, asegura la disponibilidad de vacunas en los puntos de entrega, genera recursos para mejorar los sistemas de logística, garantiza la disponibilidad de personal técnico capacitado y mantiene a las empresas al tanto de las mejores prácticas y avances tecnológicos. El outsourcing genera mayor eficiencia, una creciente especialización y reducción de costos. Lo mismo han encontrado los especialistas en administración desde hace décadas. Por eso la subcontratación se utiliza en todo el mundo en campos cada vez más diversos. Hoy, y en el 2021 y 2022, tendrá un papel esencial en la producción y distribución de vacunas. Sin embargo, preocupa que mientras esto ocurre en el mundo los políticos mexicanos están pensando en prohibirla.

(Reforma)

<https://www.zocalo.com.mx/opinion/opi-interna/subcontratar-vacunas>

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”