

There are no translations available.

## **Circular 660-2019**

Transcribimos un resumen de noticias importantes en el área laboral, publicadas el día 16 de mayo 2019.

**Reforma laboral, con sello de EU y Canadá.** La reforma laboral mexicana lleva los sellos de Estados Unidos y Canadá, porque muchos de sus resultados tienen que ver con la renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, el futuro T-MEC. En el Anexo 23-A del T-MEC, México se comprometió a tener listas las modificaciones laborales en su legislación antes de enero de 2019, lo que no se logró por el cambio de administración federal. Sin embargo, de acuerdo con expertos, los convenios con sus socios comerciales presionaron al gobierno a concretar la reforma laboral, porque era condicionante para la ratificación y puesta en marcha del acuerdo. El texto del T-MEC dice: “Se entiende que la entrada en vigor de este acuerdo se retrasaría hasta que esta legislación laboral se haga efectiva” en México. El representante de la firma Holland and Knight, Carlos Vejar, explicó que la reforma laboral obedece a los tiempos de renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, por los compromisos que se hicieron en la negociación. Con el T-MEC, el gobierno mexicano se comprometió a cambiar su legislación para que los trabajadores tuvieran derecho a organizarse libremente y pertenecer al sindicato de su elección, dijo el especialista en derecho laboral de EY, Alejandro Carlo. Está el compromiso de que las elecciones de los dirigentes sindicales sean forzosamente mediante un voto personal, libre y secreto, y ya no a mano alzada. Se creó el Centro de Conciliación y Registro Sindical, que será el encargado de emitir una certificación al sindicato que tenga la mayor representación de trabajadores en una empresa y el que tenga la legitimidad para revisar el contrato colectivo, emplazar y levantar la huelga, agregó. Sin embargo, Carlo y Diego González, socio de EY, explicaron que se mantiene la “cláusula de exclusión por afiliación”, aquella por la que un patrón está obligado a admitir únicamente a trabajadores que se afilien al sindicato mayoritario del contrato colectivo.

Por lo que, cuando ingrese un trabajador, deberá asociarse al sindicato principal de la empresa, pero una vez dentro podrá moverse a otro. (Universal)

<https://www.eluniversal.com.mx/cartera/economia/reforma-laboral-con-sello-de-eu-y-canada>

**Autoempleo e informalidad, tendencias laborales a la alza en América Latina.** El crecimiento del autoempleo y de la informalidad en América Latina observado en el último año es evidencia de condiciones laborales que complican el acceso de las personas a un trabajo decente, advierten la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Las plataformas digitales crean nuevas oportunidades laborales tanto a nivel local como en mercados digitales globales. Sin embargo, en muchos casos las nuevas formas de trabajo se desarrollan fuera de las regulaciones existentes, de manera que estos trabajadores no gozan de los derechos laborales y sociales establecidos por la legislación correspondiente”, advierten Alicia Bárcena, secretaria ejecutiva de la CEPAL, y Juan Hunt, director regional para América Latina y el Caribe de la OIT. Durante el 2018 en América Latina hubo un aumento de 1.7% en el número de ocupados en el mercado laboral, este ligero incremento en la generación de nuevos empleos fue gracias al crecimiento del trabajo por cuenta propia, el cual representó 49% de las nuevas fuentes de empleo. En tanto, la creación de empleo asalariado significó el 37%, de acuerdo al estudio Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, elaborado en conjunto por la Cepal y la OIT. (Economista)

<https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/autoempleo-e-informalidad-tendencias-laborales-a-la-alza-en-america-latina/2019/05/>

**Especialistas llaman a informarse sobre cambios a la Reforma Laboral.** La Consultora de Negocios con base de operaciones en México, Mobirama, exhortó a pequeñas y medianas empresas a informarse y asesorarse sobre los ajustes aprobados en el Senado de la República respecto a la Reforma Laboral, la cual entrará en vigor a mitad del actual sexenio. Llamaron a prestar especial atención en torno al esquema de subcontratación de servicios, mejor conocido como Outsourcing. Expertos de Mobirama detallaron que el outsourcing en México, cuenta con alrededor de seis años de haber formado parte de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, en el nuevo esquema que entrará en vigor, su objetivo será brindar mayor estabilidad a los trabajadores y proteger la contratación colectiva. Agregaron que con los cambios también se ajustaron las multas que en el 2012 llegaban a los nueve mil pesos, ahora pueden ascender hasta los 450 mil pesos por incumplimiento. La consultora, busca concientizar sobre la importancia de tener un respaldo profesional para que todos puedan entender el nuevo funcionamiento y a partir de ello realizar una mejor toma de decisiones. Agregó que muchas empresas realizan malas prácticas en este esquema de actividades, por lo que si no se apegan a las actualizaciones podrían evitar retrasos, multas y fallas en su funcionamiento. La consultora de negocios, Mobirama cuenta con una amplia experiencia en servicios de payroll, jurídico, auditoría, fiscal, así como el respaldo de un equipo altamente calificado para brindar asesoría a las empresas que buscan entender el nuevo funcionamiento que el outsourcing tendrá en México. (Excélsior)

<https://www.excelsior.com.mx/nacional/especialistas-llaman-a-informarse-sobre-cambios-a-la-reforma-laboral/1313199>

**Acciones y reacciones. Sólo es mejorar.** Reducir los costos de salud entre los empleados está en manos de los patrones. De acuerdo con Gympass, sólo 67% de las empresas latinoamericanas ofrece este tipo de beneficios a sus trabajadores. Marco Crespo, director general de la compañía, mencionó que si las empresas se comprometieran con este tipo de iniciativas que ayudan a presentar una mejor salud y calidad de vida, sólo tendrían que preocuparse por motivar, atraer y retener el talento. Y es que, el atractivo y futuro para los empleos está influyendo en la oferta de beneficios corporativos en América Latina, por lo que 57% ha aumentado el número de estos proyectos en el último año, lo que significa que las empresas están cada vez más preocupadas por mejorar la salud de sus empleados. Si bien es difícil medir el retorno al crear estas iniciativas, 80% no calcula el retorno de inversión y las principales razones son las dificultades culturales y la falta de datos, y tanto en empresas multinacionales como nacionales, sólo 12% utiliza equipos internos para analizar el impacto de los programas de salud en el negocio, mientras que 8.0% consulta a proveedores externos. (Economista) <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Aclaraciones-20190515-0114.html>

**Eduardo Ruiz Healy. ¿Proporcionará la reforma habilidades para el siglo XXI?** La agencia Reuters informó el lunes pasado que “Amazon.com está desplegando máquinas para automatizar un trabajo que hoy realizan miles de sus trabajadores: empaquetar los pedidos de sus clientes”, y que por ello serán despedidos más de 1,300 empleados en 55 centros de distribución. Por eso, “Amazon espera recuperar los costos en menos de dos años, que son de 1 millón de dólares por máquina más los gastos operativos”. Lo que sucede en Amazon ocurre en un número creciente de organizaciones públicas y privadas alrededor del planeta. Los empleos que exigen pocas habilidades y conocimientos son desplazados por robots y la cada vez más sofisticada inteligencia artificial (IA). Por ejemplo, en Japón hay cafeterías en donde un robot prepara dos cafés en menos de un minuto, algo imposible para un barista. Y las ventanas de muchos edificios en varios países ya son lavadas por robots que, a diferencia de los humanos, si se caen al vacío no mueren y fácilmente se reemplazan. (Economista) <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Proporcionara-la-reforma-habilidades-para-el-siglo-XI-20190516-0031.html>

**Signos vitales. (Alberto Aguirre).** Los inconvenientes de las ninis. En México, los Ninis tienen rostro de mujer. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos identificó que 40% de las jóvenes no estudia o trabaja o están en formación, mientras que sólo 10% de los hombres entre 20 y 24 años de edad está en esa condición. Con datos levantados en el 2016, esa organización internacional generó el Estudio Económico de México 2019, Hacia un Crecimiento Más Fuerte e Incluyente, oficialmente presentado hace un mes. Ayer Sónia Araújo, jefa de Sección México-Costa Rica del Departamento de Economía de la OCDE, acudió a la

Universidad Iberoamericana para presentar las principales conclusiones de ese documento ante docentes y estudiantes de ese centro de estudios. En México, el número de mujeres ninis es cuatro veces mayor que el de hombres en México, estableció la especialista. Sin estudios y sin experiencia laboral, esas mujeres están condenadas a una condición de pobreza, concluyó. Pero las jóvenes con estudios universitarios y empleo también afrontan un futuro desfavorable, si deciden convertirse en madres. Esa disparidad —sostuvo Araújo— tiene que ver con que muchas veces no hay estancias infantiles donde puedan dejar a sus hijos, o las que hay no son de tiempo completo, y cuando no hay quien cuide a los niños, la pareja decide que la mujer se quede en su casa y deje de estudiar. (Economista)

<https://www.economista.com.mx/opinion/Los-inconvenientes-de-las-ninis-20190514-0160.html>