

There are no translations available.

Circular 678-2019

Transcribimos un resumen de noticias importantes en el área laboral, publicadas el día 19 de junio 2019.

Habrá empleo para migrantes en todo el país: STPS. (Clara Zepeda). El Gobierno trabaja en un plan general para dar empleo a extranjeros que se encuentran legalmente en el país, priorizando la zona Norte del país, informó este martes Luisa María Alcalde Luján, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). La funcionaria detalló que se está hablando con maquiladoras, con Index (Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación), con la idea de que se pueda colaborar a través del Servicio Nacional de Empleo, también es el brazo de la Secretaría de Intermediación Laboral, a que haya estas opciones y alternativas de empleo para estas personas. “Horacio Duarte, subsecretario de Empleo, forma parte de este grupo de trabajo, en la parte de la frontera Norte. La idea es que podamos conseguir posibilidades de empleo y se están haciendo todos los esfuerzos”, dijo la funcionaria tras su participación en el lanzamiento de la iniciativa regional: „165 millones de razones. Un llamado a la acción para la inversión en adolescentes y jóvenes en América Latina y el Caribe“. “Aunque es un plan general, vamos a estar coadyuvando para conseguir empleo alrededor de México, pero vamos a priorizar la parte Norte. En la parte Sur, existen varias estrategias, una es „Sembrando Vida“(con el fin de integrar a los migrantes centroamericanos a los programas de desarrollo del Gobierno federal), y que se va a extender; nosotros también vamos a colaborar mediante el Servicio Nacional de Empleo para ofrecer vinculaciones a empleos a todas las zonas del país”, describió la funcionaria. (Financiero)
<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/habra-empleo-para-migrantes-en-todo-el-pais-stps>

Patrones también podrán solicitar el término de huelgas. (Pilar Martínez). Las huelgas ya no serán eternas. De acuerdo con la reforma laboral, los conflictos laborales que deriven un estallamiento de huelga podrán terminar si el patrón solicita el juicio de imputabilidad; determinación que sólo ocurría si los trabajadores lo solicitaban para dar por concluido un

conflicto. “Con la ley anterior, los únicos que podía pedir la imputabilidad de la huelga eran los trabajadores. Lo que se está estableciendo ahora es que también los patrones serán quienes puedan solicitarlo, una vez que transcurra un plazo de 60 días, dos meses, porque si lo ponemos al día siguiente es prácticamente hacer negatorio el derecho de huelga”, afirmó el subsecretario de Trabajo, Alfredo Domínguez Marrufo. Lo anterior significa que si los patrones consideran conveniente ir al contenido del pliego de peticiones para revisar si son válidas las demandas, ya sea por aumento de salario, o porque se pretendan ciertas prestaciones que el patrón no pueda cumplir, la autoridad laboral los revisa a profundidad para evitar la huelga pierda todo sentido. Bajo este nuevo esquema, el movimiento de huelga que realizó la Universidad Autónoma de Metropolitana no habría durado casi tres meses; pues bajo la demanda del patrón se habría revisado a profundidad el pliego de peticiones para determinar la posibilidad de que fueran cumplidas. El reporte de emplazamientos, huelgas, trabajadores y días no laborados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) refiere que en lo que va del año se han registrado 2,327 solicitudes de huelga ante la autoridad laboral, de las cuales se estallaron siete huelgas (Economista)

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Patrones-tambien-podran-solicitar-el-termino-de-huelgas-20190618-0002.html>

GINgroup y Hackatón TalentoCDMX fomentan factores de desarrollo. “Apostamos por aprovechar y desarrollar el espíritu innovador de los mexicanos para que las empresas puedan capitalizar el talento de sus colaboradores atendiendo la actual dinámica de los negocios y sus nuevos retos, principalmente en lo que se refiere a la planeación estratégica en materia de Administración Integral de Talento Humano”, dijo GINgroup a través de un comunicado. De esta manera, el Gobierno de la Ciudad de México en alianza con GINgroup y en conjunto con varios aliados estratégicos del sector privado organizan el Hackatón Talento CDMX 2019, con el objetivo principal de fomentar la innovación y el emprendimiento en los participantes, además de generar un espacio para que aprendan y generen proyectos que aporten al desarrollo económico y social. El registro para participar en el Hackatón inició el pasado viernes 5 de abril, el cual se puede realizar en la página <http://hackatoncdmx.com/> y estará disponible hasta el 16 de agosto. Contiene dos categorías: una es para las startups constituidas a partir de diciembre del 2017 y la segunda es para equipos de hasta cinco personas que cuenten con ideas o prototipos sobre las problemáticas en cuestión. Posteriormente se dará inicio a la fase virtual del 26 de agosto al 06 de septiembre, en esta etapa los participantes tendrán contenidos de alto valor para ayudar al desarrollo de su proyecto. Del 09 al 13 de septiembre será la etapa de evaluación en donde los jueces elegirán los proyectos que pasarán a la etapa final.

(Economista)

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/GINgroup-y-Hackaton-Talento-CDMX-fomentan-factores-de-desarrollo-20190618-0003.html>

Abren nuevo diálogo sobre futuro laboral de jóvenes.. Laura Martínez). Cuando un joven busca trabajo por primera vez se enfrenta siempre al requisito ineludible de la experiencia, situación que puede llegar a ser un problema debido a la falta de oportunidades para entrar al

mercado laboral. En el sector privado, empresas como Nestlé comprenden lo crucial que resulta esta etapa formativa de cada individuo y por ello desde hace 4 años impulsa en México la “Iniciativa por los jóvenes” para lograr una inserción eficaz al primer empleo. Dicho programa, enfocado a la preparación y capacitación de las nuevas generaciones, dio un paso más allá de la compañía al unir esfuerzos con el gobierno suizo y los países de la Alianza del Pacífico: México, Chile, Colombia y Perú. Con estas naciones la empresa estableció un compromiso de combatir el desempleo juvenil al implantar el mismo esquema de desarrollo. Entre los resultados en México, de acuerdo con Nora Villafuerte, vicepresidenta de Recursos Humanos de Nestlé en el país, en los últimos 4 años han impactado a 460 mil estudiantes a través de orientación vocacional y capacitación; han integrado a más de 41 mil jóvenes a programas de aprendizaje y formación dual, y 4 mil 145 personas por debajo de los 29 años han conseguido su primer empleo. En el mismo periodo 28 empresas se han sumado a compartir este esquema. Al compartir esta experiencia con los gobiernos internacionales surgió en 2016 el Encuentro de Jóvenes de la Alianza del Pacífico cuya cuarta edición lleva el lema “Jóvenes y el futuro del trabajo”, se llevará a cabo el 19 y 20 de junio y por primera vez tiene su sede en la Ciudad de México. Esto permitirá a mil jóvenes de los 4 países exponer sus proyectos y compartir sus ideas en los 4 ejes de la empleabilidad: educación técnica y formación dual, competencias del siglo 21, convergencia laboral de generaciones y agro emprendimiento. (Milenio)

<https://www.milenio.com/negocios/abren-nuevo-dialogo-sobre-futuro-laboral-de-jovenes>

Reforma laboral deja fuera a la FSTSE para negociación salarial de burócratas. (Pilar Martínez). La reforma laboral promulgada el primero de mayo de 2019, dejó fuera a la Federación Sindical de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) para encabezar la negociación salarial y contractual de los burócratas, pues la legislación, que aplica para el Apartado B, establece que cuando haya más de un sindicato o federación, el patrón sólo negociará con quien tenga la mayoría de la representación de los trabajadores. En el gobierno federal hay dos centrales sindicales, una de ellas la FSTSE que encabeza, desde hace dos décadas, Joel Ayala Almeida; y la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP), creada en el 2003 por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), quien tiene la mayoría de trabajadores. El pasado viernes 14 de junio la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) anunció el incremento salarial que otorgará a los trabajadores del Estado el cual va de 1 al 3%, dependiendo del nivel salarial, además del 3.35% de la inflación anual; decisión que rechazó el líder de la FSTSE porque no fueron consultados, y declaró que es “no aceptarse y queda sin efecto”. Consultado al respecto, el especialista laboral, Alfonso Bouzas, detalló no existe fundamento legal para que la FSTSE exija negociar el incremento salarial, “ya que desde la reforma a la Ley burocrática dejó de ser la única reconocida por el Estado, ya antes incluso la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) había resuelto declarar inconstitucional la exclusividad que pretendía la FSTSE con las mismas amenazas de hoy”. Añadió que “se trata de un resabio corporativo en el que la FSTSE hacía una faramalla de negociación con el Gobierno para obtener subsidios que trasladaba al PRI. Lo que no entiende Ayala es que las cosas cambiaron y que ahora no sólo cambió la Ley y el régimen político, sino que existe otra Federación aún más grande que la FSTSE”. Cabe señalar que la FEDESSP agrupa a dos tercios de la burocracia y que nació aún con la

oposición de la FSTSE con una decisión de la SCJN. Se prevé que la FSTSE realice una nueva Asamblea Extraordinaria, a fin de analizar el anuncio hecho por el gobierno federal y definir una postura. (Economista)

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Reforma-laboral-deja-fuera-a-la-FSTSE-para-negociacion-salarial-de-burocratas-20190618-0043.html>

Desde el piso de remates. (Maricarmen Cortés). .IMSS, sin difundir datos de empleos. El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) solía publicar las cifras sobre empleo y trabajadores afiliados entre los primeros 12 días de cada mes. El sexenio pasado, el IMSS tanto bajo la dirección de José Antonio González Anaya, como de sus dos sucesores Mikel Arriola y Tuffic Miguel, publicó muy puntual las cifras de empleo, porque, sin lugar a dudas, uno de los logros de la administración de Peña Nieto fue la creación de empleos. Sin embargo, en la 4T, cada mes se retrasa más y más la publicación de las cifras de empleo porque la realidad es que la desaceleración económica que Andrés Manuel López Obrador se niega a reconocer se traduce en una menor creación de empleos y la comparación con el año pasado desde que inició la actual administración es negativa. El mes pasado, el IMSS, todavía dirigido por Germán Martínez, publicó las cifras de empleo de abril hasta el 18 de mayo, unos días antes de su renuncia y lo hizo además en lo oscuro, el sábado en la noche, quizá con el propósito de no hacer mucho ruido porque en abril se crearon sólo 30,419 empleos, contra 87,109 creados en abril de 2018, es decir, un descenso de 65% que desde luego el IMSS no mencionó. Al día de hoy, el IMSS no ha publicado las cifras de empleo de mayo, por lo que el nuevo director general, Zoé Robledo, establecerá un nuevo récord en retraso en la publicación de las cifras de empleo. El año pasado, el IMSS publicó las cifras el 8 de junio, con una creación de 33,966 puestos en el mes de mayo y un acumulado en los primeros cinco meses del año de 489,617 empleos. Probablemente hoy cumpla ya el IMSS y publique las cifras de mayo y seguramente la comparación será otra vez negativa, porque desafortunadamente la economía sigue sin repuntar y todas las expectativas del sector privado se han ajustado a la baja. Pero lo que es un absurdo es retrasar la publicación de las cifras de empleo porque el IMSS tiene los datos en los primeros días de cada mes. (Excélsior)

<https://www.dineroenimagen.com/maricarmen-cortes/imss-sin-difundir-datos-de-empleos/111109>

Corporativo. (Rogelio Varela). Baker McKensie busca talento. Se aproxima el verano y cada año miles de estudiantes universitarios buscan algún trabajo temporal que apoye sus ingresos, pero por qué no, también su formación académica. Fijese que uno de los despachos globales con operaciones en nuestro país, como parte de su programa de responsabilidad social, aprovecha el receso en las universidades y escuelas de educación superior para invitar a jóvenes pasantes para que conozcan de cerca cómo funciona una firma de abogados, y de paso, sirva buscar talentos. Me refiero a Baker McKensie, que comanda Raymundo E. Enríquez, que desde el año 2000 desarrolla un Programa de Pasantes de Verano. El programa inició en sus oficinas de Monterrey, pero se ha extendido a nivel nacional con la idea que estudiantes sobresalientes de la carrera de Derecho de diferentes centros de estudio puedan

colaborar como practicantes por dos meses. Esos jóvenes trabajan con mentores y expertos en las diferentes áreas donde incursiona Baker Mckensie, desde derecho mercantil, fiscal o civil, hasta especialidades como el derecho ambiental o en comercio exterior y aduanas. La idea de esta firma de abogados es reforzar además su presencia en la comunidad, y le ha servido para incorporar con el tiempo algunos nuevos asociados a la firma, que fundara en 1949 Russel Baker y John Mckensie, en la ciudad de Chicago. En México, la presencia de esa firma inició en 1961, y con más de 472 abogados, más allá de ser una firma legal, se ha convertido en muchos proyectos, en un consultor por su experiencia en sectores claves de la economía como el financiero, manufacturas, bienes de consumo, energía, telecomunicaciones y salud, entre otros. Este año la firma recibirá a 25 pasantes y la idea es que al menos 5 por ciento de los estudiantes que participarán en el verano puedan incorporarse a los programas de movilidad que tiene ese despacho. (Heraldo de México)

<https://heraldodemexico.com.mx/opinion/baker-mckensie-busca-talento/>