

## Circular 688-2019

Transcribimos un resumen de noticias importantes en el área laboral, publicadas el día 03 de julio 2019.

**“Reforma de pensiones considerará temas fiscales, laborales y de salud”. (Elizabeth Albarrán).** Para mejorar las pensiones que reciban los mexicanos, es fundamental que se incrementen tanto las aportaciones de 6.5% como la edad de retiro (65 años), consideró Carlos Noriega, titular de la Unidad de Seguros, Pensiones y Seguridad Social de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. “Quisiera pensar que la reforma al sistema de pensiones, la que todos tenemos en mente, es la que debe aumentar el monto del ahorro y la edad de retiro. Son los dos pilares centrales que darán la diferencia entre tener una probabilidad de un retiro semejante, en términos de ingreso, a lo que se tenía en la vida activa”, dijo en su mensaje, pero la Secretaría de Hacienda aclaró que no se plantea aumentar la edad de jubilación. Noriega comentó que en la reforma se considerarán temas fiscales, laborales, de salud y educativos. Al participar en el Seminario Retiro y Salud 2019, organizado por la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, comentó que la reforma en pensiones que se busque hacer en este gobierno requiere de un consenso social, es decir, que la clase trabajadora la reconozca como un beneficio para ella misma. Noriega reconoció que se tiene que avanzar rápidamente en el diagnóstico del sistema de pensiones ante el cambio demográfico y los costos de la salud, además de encontrar soluciones a un sistema fragmentado y con problemas de financiamiento. A su parecer, la reforma en pensiones dio su primer paso desde el 1 de diciembre del 2018, con la propuesta de que se tendría una pensión no contributiva y universal a través del programa 68 y más. (Economista)

<https://www.economista.com.mx/sectorfinanciero/Reforma-de-pensiones-considerara->

temas-fiscales-laborales-y-de-salud-20190702-0050.html

**Directores de RH no están preparados para enfrentar el futuro del trabajo. (Gerardo Hernández).** Mientras la mayoría de los directivos de Recursos Humanos en el mundo coincide en que esta área ha experimentado una transformación digital, pocos se han preparado para la nueva era. El 60% aún no cuenta con un plan de transformación digital y 37% están “muy confiados” en su capacidad de transformación, de acuerdo con la edición 21 del estudio El futuro de Recursos Humanos 2019. Entre la acción y la inercia, realizado por KPMG. Esta realidad se acentúa en Latinoamérica, donde el 74% reconoce la necesidad de transformar la fuerza laboral, pero sólo 38% confía en su capacidad para hacerlo y también lograrlo en sí mismos. “Los líderes de Recursos Humanos con visión a futuro actúan con audacia y de manera consistente, viendo a la función como un nuevo impulsor de valor y utilizando análisis predictivo e inteligencia artificial. El futuro de Recursos Humanos es ahora; permanecer inactivo al margen de los cambios o adoptar un enfoque de “esperar y ver” es riesgoso”, señala Aldo Piedras, socio líder de Capital Humano y Cambio Organizacional de KPMG en México. El futuro del trabajo abre una brecha con los cambios al interior en la organización. El 35% de los gestores de talento afirma tener un plan de trabajo de transformación digital ya implementado en la empresa. En tanto, para 42% preparar la fuerza laboral para un futuro con inteligencia artificial es uno de los mayores retos que enfrentará su área en los próximos cinco años. (Economista)

<https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/directores-de-rh-no-estan-preparados-para-enfrentar-el-futuro-del-trabajo/2019/07/>

**Ganan 82% de jóvenes sueldo insuficiente. (Jessika Becerra).** En México, 82.2 por ciento de los jóvenes que no son estudiantes tiene un salario insuficiente, lo que coloca al País en la segunda posición de los salarios más bajos dentro de ese segmento de la población, respecto a otras 16 economías de América Latina, informó David Kaplan, analista senior en la división de Mercados Laborales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). En su participación en el Seminario Retiro y Salud organizado por la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores (AMAC), Kaplan detalló que el salario se considera suficiente si la tasa salarial es igual o superior a un dólar 95 centavos por hora. En México, solo 17.8 por ciento de los jóvenes tiene un salario suficiente, un nivel que es bajo respecto a Chile, Argentina, Uruguay, Panamá y Costa Rica, donde es de 50.8, 49.9, 48.9, 46.6 y 45.4 por ciento, respectivamente. Los jóvenes que tienen el salario más bajo de América Latina están en Honduras, que tiene la primera posición en el ranking, ya que solo 15.8 por ciento tiene un salario suficiente, pues en el 84.2 por ciento de la población joven el sueldo restante resulta insuficiente. El tercero, quinto y cuarto lugar por salario bajo corresponde a Guatemala, Nicaragua y el Salvador, con sólo 18.4, 20.1 y 23.3 de su población joven con ingreso suficiente. “El mercado laboral de México funciona sorprendentemente mal. Creo que es alguna combinación de productividad, parece

que este Gobierno está caminando en la dirección de defender los derechos laborales, subir el salario mínimo y no sólo tener sindicatos, si no sindicatos que realmente representen a los trabajadores", comentó Kaplan en una consulta de REFORMA. La existencia de sindicatos, agregó, que no mejoran realmente las condiciones de los agremiados y los impuestos altos a trabajadores de salarios pequeños también generan que México sea el segundo país con los salarios más bajos para jóvenes. Asimismo, mencionó que el nivel bajo de salario mínimo también incide en que los sueldos de los jóvenes sean especialmente bajos en la comparación regional. (Reforma)

<https://www.reforma.com/ganan-82-de-jovenes-sueldo-insuficiente/ar1714100?v=3>

**Traban la “puerta giratoria”, complican paso de burócratas a IP.** México se convertirá en el país con los candados más estrictos en el mundo para que los funcionarios puedan pasar a ocupar una posición estratégica en el sector privado después de dejar su cargo público. El Senado de la República aprobó cerrar por más tiempo la “puerta giratoria” a los funcionarios de la Administración Pública Federal. Esto significa que no podrán emplearse en la iniciativa privada y viceversa, por lo menos por un largo período. El artículo 24 de la Ley Federal de Austeridad Republicana – aprobada este martes por la madrugada – establece que los servidores públicos de mando superior: secretarios de Estado, subsecretarios, oficiales mayores o equivalentes, jefes de unidad y directores generales no podrán ocupar puestos en empresas que “hayan supervisado, regulado o respecto de las cuales hayan tenido información privilegiada en el ejercicio de su cargo público”, salvo que transcurran 10 años. En un principio, el dictamen de la ley consideraba 5 años y no detallaba a qué niveles jerárquicos aplicaría. Sin embargo, con unas reservas al artículo, éste se definió con precisión y se incrementó el lapso para emplearse en la iniciativa privada. En la Ley General de Responsabilidades Administrativas ya se contemplaba un tiempo de “enfriamiento”, pero sólo se sugería a los funcionarios abstenerse por un año para poder usar “la puerta giratoria”. La nueva legislación sólo impide a los funcionarios que se separan del cargo – por cualquier motivo – trabajar en una organización relacionada a su cargo en la Administración Pública Federal, pero no en alguna compañía desvinculada al área que hayan tenido a su cargo. La expresión “puerta giratoria” hace referencia al hecho de que funcionarios públicos de alto rango pasen, tras dejar su cargo, inmediatamente a trabajar en una empresa privada relacionada con su área de experiencia, produciendo un conflicto de interés entre ambas esferas. (Economista)

<https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/traban-la-puerta-giratoria-complican-paso-de-burocratas-a-ip/2019/07/>.

**Defenderán reforma laboral de juicios de amparo. (Pilar Martínez).** Ante las más de 400

solicitudes de amparo que realizaron organizaciones sindicales pertenecientes al Congreso del Trabajo, en contra de la aplicación de la reforma laboral, el grupo que conforma el Observatorio Laboral para la Reforma Laboral realizará una defensa sobre los cambios a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1 de mayo. El único sindicato del Apartado B (burócratas) que hizo solicitud formal de amparo fue el de la Auditoría Superior de la Ciudad de México; y son todas las que serán admitidas por el Poder Judicial, pues el plazo para presentar la solicitud de amparo concluyó el 1 de julio. A partir de esta semana se desarrollarán las audiencias para determinar si se otorga o no el amparo a los quejosos, que en su mayoría argumentan que se violan sus derechos de autonomía sindical al pedirles que modifiquen sus estatutos e incluyan, como parte de los procesos internos, el voto libre, secreto y directo. De ahí que, en sesión de análisis, el Observatorio Laboral trabaja en el juicio que presentarán, como terceros interesados, para defender los nuevos preceptos que se incluyeron en la reforma laboral y que van encaminados a garantizar libertad sindical y contratación colectiva. En entrevista Ben Davis, director de Asuntos Internacionales de United Steelworkers, comentó que la presencia de juicios de amparo es un impedimento más para la implementación de la reforma laboral, en donde se tienen que actualizar más de 550,000 y 700,000 contratos colectivos de trabajo. “Es el impedimento para construir nuevas instituciones administrativas y jurídicas, hasta ahora sin presupuesto y sin personal”, expuso, quien fue uno de los impulsores de la reforma en Estados Unidos. Asimismo, agregó que “es por ello que los demócratas insisten en incorporar mecanismos fuertes y efectivos de cumplimiento de las obligaciones laborales en el T-MEC; quieren ver cambios reales que permitan a los trabajadores mexicanos ejercer sus derechos y aumentar los salarios”, explicó. (Economista)

<https://www.economista.com.mx/empresas/Defenderan-reforma-laboral-de-juicios-de-amparo-20190703-0010.html>