Circular 788-2019

Transcribimos un resumen de noticias importantes en el área laboral, publicadas el día 24 de septiembre 2019.

REFORMA LABORAL, EL GRAN RETO DE LUISA MARÍA ALCALDE. (Ernesto Santillán).A sus 32 años de edad, Luisa María Alcalde, la secretaria más joven del gabinete presidencial, tiene entre sus manos algunos de los retos más importantes que enfrentará la administración morenista no sólo para sacaralpaísadelante,sinoparaquelaCuartaTransformaciónsepuedaconcretar. Algunosdelosprincipalesdesafíosdentrodelalistasonlaimplementaciónde la nueva Reforma Laboral, la creación de empleos de calidad para echar a andar la economía del país y combatir la desigualdad; regular esquemas como el outsourcing y evaluar el segundo programa al que más dinero se le invirtió en el presupuesto 2019: Jóvenes Construyendo el Futuro. En entrevista para Reporte Indigo, la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), cuenta que la Reforma Laboral que entró en vigor el pasado primero de mayo vino a modificar el concepto de trabajo y la relación entre trabajadores, empleadores y sindicatos. “Uno de los aspectos más importantes tiene que ver con el cambio de quien imparte justicia. La idea es que ahora los conflictos laborales los resuelvan tribunales especializados dependientes del Poder Judicial y se le de un énfasis muy importante a la parte de la conciliación, es decir, que muchos problemas se puedan resolver sin llegar a un juicio. “La otra tiene que ver en materia de libertad y democracia sindical con la obligación de los sindicatos a establecer en sus estatutos procedimientos democráticos para que las dirigencias se elijan a través del voto personal libre y secreto, a diferencia de como se hacía antes: a mano alzada o con delegados”. Para Luisa María Alcalde también es fundamental acabar con los contratos de protección patronal, ya que el 80 por ciento de estos documentos actualmente son de esta naturaleza. Es por ello que ahora ningún sindicato podrá firmar un contrato colectivo a espaldas de los trabajadores, además de que tendrá que acreditar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro, que por lo menos el 30 por ciento de los trabajadores lo respalda. Todos estos cambios han sido considerados como un gran avance por el Gobierno federal, sin embargo, la secretaria acepta que el verdadero desafío es hacerlos una realidad. “La implementación es el reto más grande. De momento, para octubre del próximo año, en 10 estados de la República vamos a tener tribunales laborales especializados, centros de conciliación y abrirá sus puertas el Centro Federal de Conciliación y Registro. (Reporte ïndigo)
https://www.reporteindigo.com/reporte/la-implementacion-de-la-reforma-laboral-el-gran-reto-luisa-maria-alcalde-stps-outsourcing/

Depende T-MEC del sector laboral.- WSJ. NY. El apoyo de los grupos laborales será un factor decisivo para determinar si el acuerdo comercial renegociado por la administración Trump con México y Canadá es sometido a votación en la Cámara de Representantes, mientras los demócratas debaten si aceptar el pacto, destacó The Wall Street Journal. La publicación indicó que el acuerdo, conocido como el Acuerdo Estados Unidos-México-Canadá, (T-MEC), podría ser uno de los pocos logros legislativos de este Congreso, y muchos demócratas dicen que quieren poder apoyarlo. Para obtener suficientes votos para aprobarlo, se requerirá el respaldo de los grupos laborales, que desean ver el acuerdo cambiado para que sus estándares sean más exigibles. El líder de la mayoría de la Cámara de Representantes, Steny Hoyer (D., Maryland), dijo el viernes que no puede verlo llevarlo a votación sin el apoyo de los trabajadores. "Probablemente sería dudoso que podamos llegar allí si no llegamos a un acuerdo con los trabajadores de Estados Unidos que sienten que el TLCAN los ha lastimado gravemente", indicó en una entrevista. El diario destacó que ningún sindicato importante ha respaldado el acuerdo. La mayoría dice que quiere ver qué cambios pueden aceptar los demócratas y el representante comercial de Estados Unidos, Robert Lighthizer. El T-MEC eleva los estándares laborales en un esfuerzo por mejorar las condiciones de trabajo en México y endurece las reglas para el comercio de la industria automotriz en un esfuerzo por aumentar los salarios. Si bien grupos laborales, incluida la Hermandad Internacional de Teamsters, señalaron que es una mejora del TLCAN, el nuevo acuerdo ha sido ampliamente criticado por no tener disposiciones de aplicación más estrictas para evitar que las empresas estadounidenses crucen la frontera para reducir costos. . (Reforma).
https://www.reforma.com/depende-t-mec-del-sector-laboral-wsj/ar1775143?v=2

EY: no es efectivo proyecto para outsourcing. En entrevista con EL UNIVERSAL, aseguró que no representa una buena medida para atacar la economía informal, por el contrario, castigará a las empresas cautivas. “Su ámbito de aplicación debería ser más amplio si realmente se quiere atacar a todo el outsourcing”. En el paquete fiscal 2020 se pone a consideración del Congreso que a partir del próximo año las compañías y personas físicas con actividad empresarial que recurran a esta alternativa de subcontratación laboral calculen, retengan y enteren al fisco el IVA que les trasladen. Lo anterior, porque que se ha observado que el outsourcing no cumple con enterar al sco el IVA trasladado, mientras que las empresas que contratan este servicio acreditan el gravamen, con lo cual se está afectando al erario federal. Delgado hizo ver que así como está redactada la iniciativa se regula a la gura de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, pero hay otros esquemas en los que hay suministro de personal y no necesariamente una subcontratación en términos de la ley. Explicó que para caer en el supuesto de subcontratación laboral hay ciertos requisitos en la ley, y muchas veces la relación que se tiene con este outsourcing malo incumple con uno de estos, y se puede incurrir en salir de esa gura. Así, se tendrá que revisar caso por caso para ver si se cumple ese supuesto. Estimó que la propuesta tendrá un impacto temporal en la recaudación, porque el monto no se va a modificar y solamente se van a generar devoluciones de impuestos: “No es una medida efectiva porque tendrá un efecto temporal en la recaudación, por lo que será lo mismo”. Como ejemplo expuso el caso de un grupo de empresas en las que

hay una prestadora de servicios y una operativa; ambas tienen una relación de subcontratación. Actualmente, la primera le pagará el IVA a la outsourcing para que lo entregue al SAT, y por ser empresas del mismo grupo las dos cumplen. Con el cambio propuesto, se obliga a la rma a que retenga el IVA y lo entere al SAT. Mientras que a la outsourcing como prestadora del servicio, lo que sucederá es que va a generar un saldo a favor del IVA. (Universal). https://www.eluniversal.com.mx/cartera/ey-no-es-efectivo-proyecto-para-outsourcing

Futuro del trabajo: vincular sueldos y compensaciones con productividad. Elevar la productividad de la fuerza laboral del país es un requisito fundamental para afrontar los desafíos del futuro del trabajo, caracterizado por la automatización y nuevas modalidades de empleo. Pero ¿cómo lograrlo? Marcela Adriana Calderón Agoitia considera que la solución está en vincular las remuneraciones y compensaciones de los trabajadores con su propio desempeño y no con los resultados de la empresa, sólo así serán más productivos. “¿Cómo vamos a flexibilizar la remuneración a fin que tenga que ver con desempeño? No una remuneración vinculada a resultados de la compañía, sin considerar el desempeño del trabajador. Esto es lo que tienen que analizar y de alguna manera también establecer, cuáles son las alternativas de operación y cómo facilitar tanto al sector obrero como el sector empresarial, esta incorporación de cambios”, dijo la socia Seguridad Social y Servicios Fiscales en Remuneraciones de KPMG México durante su participación en el Foro IDC Retos de la autorregulación empresarial. Este desafío no es sencillo para México, un país en el que no hay indicadores bien definidos para fijar los salarios y compensaciones de los trabajadores, opinó la especialista. Alrededor del 80% de las empresas que operan en el territorio nacional vincula las compensaciones con aspectos que son obligatorios para los empleados, como la puntualidad y la asistencia. “Son pocas las empresas que han iniciado esta incorporación de bonos de productividad o bonos complementarios de la PTU”, expuso. Uno de los casos de compensaciones que realmente no está vinculado con la productividad de los trabajadores, destacó, es el reparto de

utilidades (PTU), prestación que comenzará el proceso de revisión y ajuste en los próximos meses. La socia de KPMG comentó que el PTU no beneficia a la productividad porque está ligada a los resultados de la empresa y no al desempeño de los trabajadores que forman parte de ella. (Economista)
https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/futuro-del-trabajo-vincular-sueldos-y-compensaciones-con-productividad/2019/09/

Pondrán candados a home office para garantizar prestaciones laborales. (Blanca Juárez). Sin duda, la evolución del mundo del trabajo se dirige a poder realizar muchas tareas de manera remota, pero eso también trae riesgos, opina el diputado federal Manuel Baldenebro Arredondo. Algunas empresas podrían tomarlo como pretexto para no pagar prestaciones

laborales, advierte. El pasado 5 de septiembre la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados recibió la minuta del Senado para regular el teletrabajo. El 20 de junio los senadores modificaron el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo e incluyeron un nuevo capítulo a esa legislación para establecer qué es el home office y cómo se llevará a cabo. El siguiente paso es que los diputados federales aprueben estos cambios. “No veo mal esta iniciativa”, comenta en entrevista Manuel Baldenebro, presidente de la Comisión del Trabajo de la Cámara baja. “Cada vez hay más actividades que se pueden realizar desde el hogar o casi cualquier otro sitio”. Esa modalidad trae grandes beneficios para los empleados, principalmente para quienes laboran en las grandes ciudades, precisa el legislador. El tiempo de traslado para llegar a los centros de trabajo es demasiado, además es costoso y en ocasiones, inseguro, apunta. “Y si sus tareas se hacen desde una computadora, no es necesario que se muevan todos los días hasta allá”. (Economista)
https://factorcapitalhumano.com/leyes-y-gobierno/pondran-candados-a-home-office-para-garantizar-prestaciones-laborales/2019/09/