

# evidencias

Un nuevo panorama en materia laboral

Julio 2021 • Año XLI • No. 1132

Necesario invertir 25%  
del PIB para  
reactivar economía  
y empleo: **José  
Medina Mora**

Crece caos  
y confusión  
por Ley de  
*Outsourcing*



## Tensión laboral entre México y EU

Negociaciones Colectivas: mayo y junio de 2021

**PORTADA**

Acuerdo para el registro de servicios especializados

▼ PÁGINA 6

**VISIÓN LABORAL**

Nace el IFDP para apoyar a Profedet

▼ PÁGINA 9

**AUTORIDAD**

Necesario invertir 25% del PIB para reactivar economía y empleo: José Medina Mora, presidente de la Coparmex

▼ PÁGINA 10

**ZONA LEGAL**Crecen caos y confusión por Ley de *Outsourcing*

▼ PÁGINA 12

**JURISPRUDENCIA**

Cuarta revolución industrial activa desempleo

▼ PÁGINA 14

**NEGOCIACIONES COLECTIVAS**

Mayo y junio de 2021

▼ PÁGINA 16

**ZONA LABORAL**

Quedan exentos del padrón servicios contables, legales o de agencias de publicidad

▼ PÁGINA 30

Cinco confusiones a evitar en la legitimación de contratos colectivos de trabajo

▼ PÁGINA 32

**VISIÓN LABORAL**

Salud mental, física y financiera, los principales desafíos de la fuerza laboral

▼ PÁGINA 34

evidencias

Un nuevo panorama en materia laboral

**FUNDADOR**

Salvador Efraín Ponce de León

**DIRECTOR GENERAL**

Luis Francisco Ponce Grande

**ASESOR JURÍDICO**

Jorge R. Canudas y Alvarado

**EDITORIA EN JEFE**

Marielena Vega Campos

**COLABORADORES**

Georgina Howard

Jonathan Monter Sonck

Juan Danell

Romina Román

Colaboración especial

Rafael Avante

(Ex subsecretario del Trabajo)

**FOTÓGRAFO**

Guillermo Olivares

**DISEÑO EDITORIAL**

Edgar Zúñiga Zarco

**CORRECTOR DE ESTILO**

Gerardo Aguilar Cruz

**RESPONSABLE DE LA PÁGINA WEB**

Magdiel Manríquez Trejo

<http://revistaevidencias.com.mx>**SUSCRIPCIONES**

5663 - 2250

contacto@revistaevidencias.com

EVIDENCIAS. Editada por Evidencias en Publicidad, S.A. de C.V.

Río Po 39 402, Col. Cuauhtémoc

Delegación Cuauhtémoc C.P.

06500 Ciudad de México

Registro 1/432 "85"/4465

**COLABORADORES**

Jorge de Regil, Óscar Alzaga, Raúl Maillard, Luis Manuel Guaida, Ricardo Martínez, Arturo Alcalde, César Maillard, Guillermo Ibarri, Enrique de la Garza, Max Ortega, Hugo Ítalo Morales, Carlos Deuchler Balboa, José Alonso Bouzas Ortiz, Tomás Natividad, Manuel Fuentes, Gilberto Chávez Orozco, CEESP, Coparmex, Fundación Fredrich Ebert, Unión Social de Empresas de México, Secretaría del Trabajo, Universidad Obrera de México, Instituto de Investigaciones Económicas de la Facultad de México.

## En la mitad y a la mitad

a mitad de sexenio y la mitad de 2021. Después de la Reforma Fiscal las condiciones no han sido del todo alentadoras. Hay confusión porque continúan las complejidades entre autoridades, empresas y trabajadores.

El desempleo sigue prevaleciendo, y aunque las condiciones de crecimiento se elevan hasta 5.7% del PIB, la realidad es que no será suficiente para retomar los niveles de 2018, no hay que olvidar que la caída de 0.8% más 8.7% es mayor.

En esta edición traemos la evidencia de lo que pasa en el gremio laboral con la reforma enfocada al *outsourcing*, la relación que se gesta con nuestros principales socios: Estados Unidos y Canadá. Así como la situación laboral y la transformación que se genera.

Todo rumbo a un segundo año que será definitivo para saber cómo cierra este sexenio, que se ha alejado de la certeza jurídica que necesita el país.

¿Será que después de las elecciones intermedias y con una Cámara de Diputados más equilibrada se tendrán mejores condiciones?

Una Reforma Fiscal en puerta, un periodo de sesiones en busca de acuerdos, acercamiento con el sector empresarial. Pero nada en concreto, la evidencia pone en disyuntiva el camino, y los conflictos están latentes, no sólo en México, sino también de frente a Estados Unidos.

### *Los editores*

#### EL CUARTO DE JUNTO

En las negociaciones para el TMEC entre México, Estados Unidos y Canadá es fundamental la labor de los 32 coordinadores de mesa del sector privado. En este gremio es importante destacar la labor de César Maillard Canudas en el tema laboral. Es socio, director y fundador del despacho Maillard Abogados Laborales. Nuestro reconocimiento.



# Tensión laboral entre México y EU



No sólo está en juego demostrar la aplicación de **la democracia sindical y libertad de asociación en las empresas mexicanas**, sino la efectividad al aplicar este nuevo mecanismo que, **de acuerdo con lo consensuado en el TMEC**, de no solucionarse en tiempo y forma estas quejas, **se pueden imponer restricciones a las exportaciones de nuestro país hacia el país vecino**, lo cual representaría un fuerte golpe a la industria mexicana

Por Jonathan Monter Sonck

Existen muchos retos en nuestro país en cuanto a la implementación de la Reforma Laboral, sobre todo en el marco del Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (TMEC). En mayo pasado se recibieron dos quejas por parte del gobierno de Estados Unidos, en ambos casos por una supuesta “negación del derecho de libre asociación y de la negociación colectiva” a los trabajadores, tanto de la planta de General Motors de Silao, en Guanajuato, como de Tridonex, filial de una empresa de componentes para la industria automotriz ubicada en la ciudad fronteriza de Matamoros, Tamaulipas.

Para la resolución de estos conflictos se apeló al Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en instalaciones específicas (MLRR), el cual “se diferencia de otros mecanismos de resolución de controversias en que las sanciones comerciales se aplican directamente a las empresas y éstas

pudieran hacerse extensivas a la cadena de valor de productos manufacturados, impactando así sus exportaciones”.

Además, permite que las controversias puedan solucionarse en un periodo de cuatro meses.

Por lo que el gobierno del presidente Andrés Manuel López Obrador dijo estar dispuesto a trabajar con el gobierno estadounidense en la elaboración de un plan para remediar la negación de los derechos de los trabajadores en la planta de camionetas de General Motors en Silao, Guanajuato.

En este sentido, el gobierno mexicano envió su respuesta el pasado 26 de junio, justo antes de que finalizara el plazo de 45 días para que respondiera a una queja de Estados Unidos bajo el TMEC.

Ahora, ambos países tiene un plazo de 10 días para consultar y acordar medidas de reparación.

Diego García Saucedo, integrante de la Academia Mexicana del Derecho Procesal del Trabajo, explicó que se trata de un mecanismo que nunca ha sucedido. Sin embargo, las sanciones se pudieran dar si



no existe reparación del daño, por lo que este daño podría repararse al convocar a nueva votación.

Lo que sucede es que tal votación se retrasó más allá de la fecha límite establecida por las autoridades mexicanas.

Por lo que, de no llegar a un acuerdo, Estados Unidos estaría en facultades de solicitar la creación de un panel laboral de respuesta rápida. Si este panel determina la existencia de una denegación de derechos, podría imponer soluciones como la revocación del estatus de libre comercio, es decir, que los vehículos tengan un arancel del 25 por ciento.

Así que no sólo está en juego demostrar la aplicación de la democracia sindical y libertad de asociación en las empresas mexicanas, sino la efectividad al aplicar este nuevo mecanismo que, de acuerdo con lo consensuado en el TMEC, de no solucionarse en tiempo y forma estas quejas, se pueden imponer restricciones a las exportaciones de nuestro país hacia el país vecino, lo cual representaría un fuerte golpe a la industria mexicana.

Sin embargo, no sólo el gobierno estadounidense presentó estas demandas, también el gobierno mexicano denunció una presunta falta de aplicación “de leyes laborales dentro de la industria agrícola” y el incumplimiento de protocolos “en el procesamiento y empaquetado de proteína en Estados Unidos”.

La Secretaría de Relaciones Exteriores destacó nueve omisiones, tales como: impago de salarios y tiempo extra, exclusión de los trabajadores agrícolas de las horas extra y el salario mínimo, además del derecho a la organización y negociación colectiva.

No obstante, no se mencionó ninguna empresa en específico, lo cual implica que el impacto de estas denuncias fue mucho menor a las hechas en contra de nuestro país.

El tema laboral tiene varias aristas para tomar en cuenta, y una de ellas es que las intervenciones de Estados Unidos en esta materia podrían interpretarse como una violación a la soberanía mexicana, por ejemplo, en 2019 se planteó una iniciativa para enviar “inspectores” encargados de vigilar que la Reforma Laboral realmente se estuviera aplicando, a lo que el gobierno mexicano reaccionó negativamente.

Sin embargo, hace unos días se anunció en un comunicado de la Casa Blanca que Estados Unidos invertirá 130 millones de dólares en asistencia técnica y cooperación durante los próximos tres años para trabajar con México en la implementación de la legislación laboral y otros rubros para mejorar las condiciones de los trabajadores mexicanos.

Esto podría implicar una merma en la capacidad de autonomía del gobierno mexicano en este rubro.

Y si bien es comprensible la postura estadounidense, quien ante la principal ventaja competitiva de México, que es su mano de obra barata, busca mejorar las condiciones laborales y el pago de los trabajadores mexicanos como forma de evitar que las compañías subvaloren a los trabajadores estadounidenses y canadienses al trasladar sus fábricas a México, es importante evaluar qué tan prudente es que el gobierno de Estados Unidos esté tan implicado en este proceso de carácter interno.

Y es que la implementación de la Reforma Laboral es un enorme desafío para México, empezando porque la estructura sindical de nuestro país está envuelta en una serie de usos y costumbres que, aunque algunos líderes sean ya de una nueva generación, es difícil de modificar.

Se requiere, por lo tanto, de una verdadera voluntad de todas las partes implicadas para que se comprenda que los beneficios de esta reforma son mayores, a corto y largo plazo, a los beneficios de los que gozan actualmente.

Por lo pronto, es importante que nuestro país reaccione de forma pronta y eficiente ante estas querrelas, debido a que pueden tener un impacto negativo en la inversión a largo plazo.

No olvidemos que, debido a las particulares condiciones de recesión económica a escala mundial ocasionadas por la pandemia de Covid-19, la competencia entre países se ha incrementado, por lo que hoy más que nunca es importante que nuestro país se asegure de dar certeza en cuanto a su estado de derecho para ser atractivo a los ojos de los inversionistas, y que el TMEC sea realmente el resorte que necesita México para reactivar su economía.





# Acuerdo para el registro

## de servicios especializados

Por Ricardo Martínez\*

En el *Diario Oficial de la Federación* del 24 de mayo del año en curso, se publicó el acuerdo en el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Este acuerdo se emite en cumplimiento del artículo segundo transitorio del decreto publicado el 23 de abril de 2021 en el DOF, que estableció un plazo de 30 días naturales para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expidiera las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro de personas físicas o morales que proporcionen servicios especializados o ejecuten obras especializadas.

En los considerandos se destaca que las personas que quieran incorporarse al registro deberán establecer con precisión el servicio que desean prestar o el tipo de obra que van ejecutar y que para cada una de dichas actividades deberán acreditar, bajo protesta de decir verdad, el carácter especializado de las mismas y describir los elementos o factores que den sustento a este carácter especializado, para lo cual hay que aportar información y documentación respecto a: capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulen la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio, experiencia, entre otros.

Es importante destacar que las personas físicas o morales que tienen que regis-



trarse son los proveedores de los servicios u obras especializadas, no los beneficiarios de estos servicios, según se desprende del artículo primero del acuerdo y los requisitos que se fijan para la obtención del registro.

“ARTÍCULO PRIMERO. El presente Acuerdo tiene por objeto establecer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que



ejecuten servicios especializados y que para ello proporcionen o pongan a disposición trabajadores propios en beneficio de otro para ejecutar los servicios o realizar las obras especializadas en los términos a los que se refieren los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

“El registro también será obligatorio para aquellas empresas que presten servicios u obras compartidas en un mismo grupo empresarial, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

“El registro en el Padrón que señala el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, se realizará conforme al procedimiento que se establece en las presentes disposiciones. En el Artículo Segundo se contienen una serie de definiciones, de las cuales es relevante destacar la fracción VII, que define a los servicios u obras especializadas.

“ARTÍCULO SEGUNDO. Para efectos de las presentes disposiciones se entenderá por: VII. Servicios u obras especializadas: son aquellos que reúnen elementos o factores distintivos de la actividad que desempeña la contratista, que se encuentran sustentados, entre otros, en la capacitación, certificaciones, permisos

“Para **abogados** que **necesitan** tener un **control absoluto** de sus **asuntos** y su **equipo de trabajo.**”



- Comunicación entre los miembros del despacho.
- Automatización de procesos jurídicos.
- Atención oportuna en sus asuntos.
- Evaluación de desempeño.
- Información disponible

**LegalTracking** es un fuerte software hecho por abogados que controla, evalúa, informa y optimiza la operación del despacho y sus asuntos, lo cual libera tiempo del abogado para adquirir más retos.

[www.legaltracking.com.mx](http://www.legaltracking.com.mx)

Av. Baja California No. 255 Torre "A" Despacho 501 Col. Hipódromo Condesa, C.P. 06170  
Tels. 2454 2222 y 2454 2200



o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio y experiencia, los cuales aportan valor agregado a la beneficiaria.”

El artículo octavo es muy extenso y en él se fijan todos los requisitos e información que se debe proporcionar a la STPS para obtener el registro. Aquí menciono algunos: • Nombre o denominación social del solicitante • Registro Federal de Contribuyente • Registro patronal en el IMSS • Acta constitutiva • Afiliación ante el Infonavit • Número total de trabajadores al momento de la solicitud, especificando hombres y mujeres • Actividad o actividades que se desea registrar en el padrón • Actividad económica preponderante.

El artículo décimo establece que el plazo para resolver la solicitud será de 20 días hábiles posteriores a la solicitud. De no hacerlo, los solicitantes podrán recurrir a la STPS para que emita el registro dentro de los tres días hábiles siguientes, transcurrido dicho plazo sin que se haya

emitido el aviso de registro, se tendrá a éste por efectuado para todos los efectos legales a que haya lugar.

El artículo décimo segundo especifica que en el aviso de registro quedarán asentados el número de registro, un número de folio por cada servicio u obra de carácter especializado y el nombre de la persona física o moral titular de éste.

El artículo décimo cuarto contiene las causas de negativa del registro, que entre otras son: • No acreditar el carácter especializado • No estar al corriente de las obligaciones fiscales • Proporcionar información falsa.

El artículo décimo quinto establece las causas de cancelación del registro. Menciono aquí algunas: • Prestar servicios u obras especializadas no registradas en el padrón • Prestar servicios u obras especializadas que formen parte del objeto social o actividad económica preponderante de la beneficiaria • Existan adeudos por créditos firmes derivados de obligaciones fiscales y de seguridad social.

El artículo décimo sexto dispone que

la persona física o moral que se encuentre registrada en el padrón, deberá tramitar cada tres años la renovación del registro a través de la plataforma informática.

El artículo décimo séptimo ordena que todas las personas físicas o morales que obtengan el registro estarán obligadas a identificar plenamente a sus trabajadores mediante la imagen, gafete o código de identidad que vincule a dichos trabajadores con la empresa que presta el servicio especializado durante el desarrollo de sus labores en las instalaciones de la empresa que contrata los servicios.

El artículo décimo octavo establece que en los contratos que las empresas celebren con empresas que prestan servicios especializados o ejecuten obras especializadas, deberá constar el registro y folio de la actividad u obra especializadas vigentes de dichas empresas.

El acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el DOF.

\* Socio director del despacho De la Vega Martínez

# Nace el IFDP para apoyar a Profedet

El IFDP atenderá los casos de **despidos, prestaciones laborales y seguridad social**

Trabjará muy de cerca con **la Profedet y los tribunales laborales**



Instituto Federal de  
**Defensoría Pública**



Por Marielena Vega

El Instituto Federal de Defensoría Pública (IFDP) es un órgano auxiliar del Consejo de la Judicatura Federal que tiene presencia en las 32 entidades de la República y cuenta con abogados profesionales capacitados que brindan servicios de manera gratuita para representarte en todo tipo de asuntos de carácter civil, laboral, fiscal, con otras materias.

También cuenta con defensores en materia penal que pueden representarte en caso de que lo requieras.

Rael Espin Zamudio, director de Asesoría Especializada del IFDP, explica que los servicios están dirigidos a las personas de escasos recursos. Recientemente también adquiere competencia en materia laboral, en donde cualquier persona puede solicitar los servicios del instituto en materia laboral, los trabajadores o beneficiarios, así como microempresarios que no rebasen 12 salarios mínimos y sindicados.

En materia laboral, el nuevo sistema de justicia laboral entra en vigor o arranca a partir del 18 de noviembre de 2020, y desde esa fecha, el instituto cuenta con competencia para conocer

de asuntos relacionados con el despido injustificado, demanda de prestaciones laborales, como pueden ser: vacaciones, aguinaldo, horas extra, pensiones, jubilaciones, búsqueda colectiva, huelga, entre otros conflictos sindicales.

Es importante mencionar que la primera etapa de la reforma laboral arranca en ocho estados del país, que son: Campeche, Chiapas, Durango, México, San Luis Potosí, Tabasco, Hidalgo y Zacatecas.

Los trabajadores y los empleadores acudirán al Centro de Conciliación y Registro Laboral a tratar de llegar a un arreglo convenio. En caso de que no lo logren en los 45 días naturales que dura este procedimiento, se expide una constancia de no conciliación.

Es un documento que se constituye como un requisito para acudir a un tribunal laboral a demandar tus pretensiones, para hacer juicios se reduce el tiempo significativamente.

Los procesos que ya comenzaron ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se tienen que concluir allí. Asimismo, el sistema de justicia laboral está contemplado en tres etapas, comenzando por los ocho estados para seguir con el resto de la República Mexicana.

Los que más procesos tienen en materia laboral, hasta ahora, son el Estado de México y Tabasco.



# Necesario invertir 25%

del PIB para reactivar  
economía y empleo:

**José Medina Mora,  
presidente de la Coparmex**

Por Marielena Vega

Los empleos formal e informal siguen deprimidos y así se mantendrán mientras no se tomen medidas de fondo.

La caída de 2019-2020 fue superior al 9%, incluso mayor a la crisis que tuvimos en 1994-95 y en 2008-09. De modo que no será suficiente el crecimiento del 5 o 6% que se pronostica para este año.

A decir de José Medina Mora, presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), es necesario que haya acuerdos y el Gobierno Federal y la iniciativa privada trabajen juntos para poder invertir 25% del PIB, cantidad con la cual se vería un verdadero crecimiento que impacte en todos los mexicanos.

“Nosotros nos hemos comprometido a invertir 95% de la inversión requerida, siempre y cuando el Gobierno Federal destine el 5% restante, y sobre todo establezca condiciones que permitan el desarrollo de largo plazo”.

De lo contrario, se seguirá la inercia pero no habrá un impacto real. “Por ello el empleo no se recupera. El año pasado perdimos un millón 100 mil empleos. Sólo se recuperaron 600 mil formales. Y

si bien es cierto que en la economía informal la recuperación ha sido más rápida, conforme a los datos del Inegi todavía falta recuperar 2 millones de empleos informales.

—¿Qué acciones debe instrumentar el Gobierno Federal para generar las fuentes de empleo necesarias?

—Vemos en Coparmex tres elementos importantes.

“1. La reforma fiscal deberá incentivar la inversión. La compensación universal, es decir, que se compense el IVA con el ISR o viceversa.

“En este sexenio se cambió la fórmula, y eso hace que a muchas empresas socias de Coparmex, a estas alturas no se les hayan devuelto el IVA, lo cual resta en la liquidez de la empresa y con ello la reinversión.

“Se necesitan créditos con tasas bajas y periodos de gracias más factibles, para que se supere la crisis y el sector empresarial verdaderamente participe en la reactivación económica.

“2. Se requiere eliminar la burocracia. Llevamos en Coparmex ‘la alerta regulatoria’, un registro donde medimos cada semana los trámites que deben hacer los empresarios, sin importar su tamaño. Y en lugar de disminuir van aumentando.

“El dar de alta una empresa en nuestro país tarda tres meses, mientras que en países como Japón se hace en tres días. Si se pueden disminuir los trámites burocráticos para reactivar la economía.

“3. Se necesita certidumbre jurídica, la cual el año pasado fue en declive, provocando que cayera 12% la inversión.

“Además de revisar iniciativas y reformas que están lejos del estado de derecho, e incluso están por encima de la Constitución”, asegura José Medina Mora.

Recuerda que el caso de la reforma eléctrica inhibe la competencia, al igual que la Ley de Hidrocarburos, mismas que deberían revisarse, así como el artículo transitorio que extiende dos años el cargo del presidente de la SCJN, así

como la posibilidad de que los usuarios de celular proporcionen datos biométricos.

A fin de cuentas, todo ello atenta contra la Constitución y los derechos humanos, y aleja la inversión.

### La confianza, la opción

Vuelven las pláticas entre el Gobierno Federal y la iniciativa privada en pro de acuerdos que permitan establecer condiciones para elevar la economía, y sobre todo que impacte en la generación de empleo, en el corto, mediano y largo plazos.

Las pláticas, dice el presidente de la Coparmex, se alinean en pro de un país, y se confía en que se concreten buenos acuerdos. “No a todo nos dirán que sí, pero ahora somos escuchados, y se ve un ambiente saludable para poder trabajar juntos”.

Y aunque en varias ocasiones se le ha dado un revés al sector empresarial, esperan llegar a buenos acuerdos, se sienten confiados en que recientemente se han llevado a la realidad los compromisos establecidos con el presidente Andrés Manuel López Obrador.

“En el caso de subcontratación, tres semanas estuvieron sentados en negociaciones, en las mañaneras decía que la iba a prohibir. En la práctica se respetó lo que pactaron el sector empresarial y el gobierno.

“Sí hay elementos para crearle, pero si se quiere hacer algo diferente, se le señalará.

“Esperamos se cumpla la promesa de no subir impuestos, facilitar impuesto pymes, compensación universal, y apoyo a las pymes vía no elevar grandes impuestos”.

Todo está en lo que se concrete durante el próximo periodo de sesiones con el Poder Legislativo que comienza en septiembre. No hay que olvidar que el ahora Presidente de México, cuando aún era candidato prometió en la Asamblea de Coparmex que no quitaría el aeropuerto de Texcoco, siempre y cuando se hiciera con inversión privada. Y pese a que ello sucedería, y a lo ya pactado, la realidad fue que se le dijo adiós a dicha inversión.

**Hay buena voluntad, y esperamos que el Presidente de México cumpla su promesa de no elevar impuestos**

**Para que verdaderamente el país crezca, se requiere una inversión equivalente al 25% del PIB. La IP nos comprometimos a destinar el 20% si el Gobierno Federal aporta el 5% y da certeza jurídica**

# Crece caos y confusión por Ley de *Outsourcing*

**La anticonstitucionalidad** de algunas de las modificaciones legales **detonará en cientos de amparos**. El primero ya inició: la empresa de cosméticos Mary Kay **obtuvo un fallo a favor de la suspensión provisional de la ley**

Por Romina Román

La reforma laboral que entró en vigor en abril pasado tiene en jaque a miles de empresas. A dos meses de que concluya el plazo para el Registro de Prestadores de Servicios Especializados (Repse) priva el caos y la confusión entre los negocios mexicanos.

Pero eso no es todo. La anticonstitucionalidad de algunas de las modificaciones legales detonará en cientos de amparos. El primero ya comenzó: la empresa de cosméticos Mary Kay obtuvo un fallo a favor de la suspensión provisional de la ley.

Expertos en derecho laboral aseguran que hasta la primera mitad de junio se presentaron cerca de 140 amparos de grandes compañías, muchas de ellas trans-

nacionales como Pepsi, Comercial Mexicana y Siemens; se espera que en las siguientes semanas la cifra se duplique.

Por su parte, la Cámara de la Industria de la Transformación de Nuevo León (Caintra) estimó que 60% de las micro, pequeñas y medianas empresas ignoran en qué consisten los cambios que se aprobaron, es decir, no saben qué procedimientos deben seguir con la autoridad clientes y proveedores. A este desconocimiento se suman decenas de jueces especializados en materia laboral, quienes al recibir un amparo lo remiten a un juzgado administrativo.

Rafael Avante, consultor y ex subsecretario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), y Diego Cuevas, socio fiscal del despacho GLZ Abogados, coincidieron en que las empresas

empezaron un reordenamiento de sus procesos corporativos, lo que incluye temas fiscales y legales.

Cuevas afirmó que hay preocupación respecto al cumplimiento de la ley, “se quiere hacer creer que beneficiará a los trabajadores, pero tiene más implicaciones tributarias que laborales”.

Si no se cumplen los requisitos fiscales, los pagos que hagan las empresas podrían no ser deducibles de ISR ni tampoco acreditables para efectos de IVA, esto derivará en que los cambios tengan consecuencias graves para las compañías y las sanciones del SAT serán más altas que las laborales.

Rafael Avante explicó que ante la confusión es probable que el registro se prolongue más tiempo del previsto. Incluso por el momento no hay cifras claras respecto al número de negocios que deben inscribirse.

“Las compañías tienen que reordenar y organizar aspectos fiscales y legales,





## Avanzan amparos

Cuevas y Avante consideraron que algunos de los cambios que se aprobaron son anticonstitucionales: el más importante es que se viola la libertad de las empresas para hacer contrataciones. Además infringe la retroactividad de las normas, otorga facultades reglamentarias a una dependencia federal, lo que quebranta el estado de derecho y la seguridad jurídica.

¿Hasta dónde el Gobierno Federal tiene la facultad y la atribución de meterse con ese detalle en la libertad contractual de las partes, de aplicar de forma retroactiva disposiciones y de delegar en autoridades administrativas disposiciones que competen a patrones y trabajadores?, cuestionó Avante.

Y anticipó que hay elevadas probabilidades de que muchos de los amparos se ganen y la ley entre nuevamente a proceso legislativo, a fin de que se ajusten los aspectos de anticonstitucionalidad.

Diego Cuevas opinó, sin embargo, que si

los amparos se atienden en el ámbito fiscal se reducen las posibilidades de que prosperen, ya que dentro de la composición de la Suprema Corte de Justicia de la Nación hay dos ex jefes del SAT y un procurador fiscal, “lo que inclina la balanza hacia el Estado”.



Como parte de las reformas, la STPS advirtió que podrá cancelar el registro de aquellas empresas que tengan adeudos derivados del incumplimiento de obligaciones fiscales y de seguridad social frente al SAT, el IMSS e Infonavit; a las que no acaten lo que establece la LFT en materia de subcontratación y a las que se nieguen a atender cualquier requerimiento de información o documentación que solicite la dependencia, principalmente.

Incluso, a los negocios que impidan la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo se les podrá sancionar hasta con 448,100 pesos.

La dependencia del Gobierno Federal estimó que en México cerca de seis de cada 10 trabajadores no cuentan con seguridad social, aguinaldo, prima vacacional ni ninguna otra prestación mínima de ley.

de no hacerlo corren el riesgo de que las consideren como *factureras* y se les castigue con prisión preventiva e incautación de bienes, esto es equiparable al crimen organizado”, dijo.

En este momento, afirmó, hay cientos de pymes que consideran que deben darse de alta en el Repse aun sin ser subcontratistas, mientras que aquellas que sí lo son tendrán que modificar su objeto social, llevar a cabo reestructuras corporativas, cambios fiscales “y al final de todo el proceso, no se ven beneficios reales para los trabajadores”.

El 24 de abril entró en vigor la reforma laboral que toca siete ordenamientos: Ley Federal del Trabajo; Ley del Seguro Social; Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; Código Fiscal de la Federación; Ley del Impuesto sobre la Renta; Ley del Impuesto al Valor Agregado, y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria

del Apartado B) del artículo 123 constitucional.

El principal objetivo de las modificaciones legales es regular la tercerización o el llamado *outsourcing*. Si bien las reformas prohíben la posibilidad de que las empresas contraten personal, sí permiten la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante.

La STPS detalló que luego de que se llevaron a cabo 8 mil inspecciones para evaluar el fenómeno de la subcontratación, se concluyó que hay cerca de 4 millones de trabajadores que podrían laborar bajo este esquema en un mercado formal de 21 millones.

# Cuarta revolución industrial activa desempleo

Entre las fortunas que **en menos de un año crecieron 40%**, están las de: Jeff Bezos, dueño de Amazon, que acumuló **204,600 millones de dólares**; Bill Gates, fundador de Microsoft, con **114 mil mdd**; Mark Zuckerberg, creador de Facebook, **95,500 mdd**; Warren Buffet, fundador de Berkshire Hathaway, **80,000 mdd**



Por Juan Danell Sánchez

La sociedad mundial transita hoy día lo que, desde la óptica del capital, se concibe como la Cuarta Revolución Industrial (4RI, por sus siglas convencionales coyunturalmente), y ésta viene a resolver, como las tres anteriores, la crisis de producción y cuota de plusvalía para los dueños de la riqueza global, que no de la economía en sí misma de los países, como se pregona.

La explicación a esto se puede sintetizar en lo que las propias estadísticas mundiales muestran: en plena emergencia sanitaria planetaria por la pandemia de Covid-19, las multinacionales dueñas de la tecnología digital e inteligencia artificial, que capitanean la 4RI, crecieron la acumulación de sus capitales en porcentajes superiores al aumento del desempleo y la pobreza extrema en el mismo lapso: la crisis económica no sólo prevalece, se agudizó.

En el momento más crítico de la pandemia, medios como Forbes y la agencia de noticias EFE dieron a conocer que 12 multinacionales de ese

grupo del capital global aumentaron 40% sus fortunas en menos de un año.

Es decir, el periodo de enriquecimiento fue del inicio de la emergencia sanitaria al mes de agosto de 2020; en ese mismo espacio de tiempo, organizaciones como Naciones Unidas (ONU) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (mejor conocida como FAO) y el Banco Mundial, proyectaron que la pobreza mundial se incrementó en cien millones de personas, mismas que se sumaron a los 900 millones de pobres ya existentes, y el empleo informal se incrementó 70 por ciento.

Aquí la lista de las fortunas que crecieron 40%: Jeff Bezos, dueño de Amazon, a esas fechas acumuló 204,600 millones de dólares (mdd); Bill Gates, fundador de Microsoft, con 114,000 mdd; Mark Zuckerberg, creador de Facebook, 95,500 mdd; Warren Buffet, fundador de Berkshire Hathaway, 80,000 mdd; Elon Musk, dueño de Tesla y SpaceX, 73,000 mdd; Steve Ballmer, exdirector ejecutivo de Microsoft, 71,000 mdd; Larry Ellison, fundador de Oracle, 67,400 mdd; Larry Page, cofundador de Google, 67,400 mdd; Sergey Brin, cofundador de Google, 65,600 mdd; Alice Walton, Jim Walton y Rob Walton, accionistas de Walmart, 62,000 mdd cada uno.

Mientras tanto, de acuerdo con las estadísticas del Banco Mundial (BM), los cien millones de personas que se sumaron a la pobreza extrema, deberán sobrevivir con menos de tres dólares al día, y al igual que ellos los otros 900 millones que ya venían subsistiendo de esa manera.

Y sí, con la pobreza el desempleo, en todas sus presentaciones, va de la mano. En el reporte “El futuro del empleo”, del Foro Económico Mundial (2018), se precisa (...) “en 2018 la relación entre

De acuerdo con el Banco Mundial, **los cien millones de personas que se sumaron a la pobreza extrema** deberán sobrevivir con menos de tres dólares al día, y al igual que ellos los otros **900 millones que ya venían subsistiendo de esa forma**



el trabajo realizado por humanos y máquinas era de 71% y 29%, respectivamente. Para 2022 se espera que esta relación pase a un 58% de trabajo humano contra un 42% de trabajo automatizado. Se prevé que para 2025 esta relación se invierta y el trabajo humano sea sólo 48% y el automatizado represente 52%”.

Recientemente (junio 2021), Guy Ryder, director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), advirtió en Ginebra que la crisis del mercado laboral creada por la pandemia está lejos de terminar y que la generación de puestos de trabajo no será suficiente para compensar las pérdidas. En las proyecciones de este organismo se estima que en el primer trimestre del presente año se perdió 4.8% de las horas de trabajo, lo que equivale a 140 millones de empleos de tiempo completo, lo que lleva a considerar que para 2022 la cifra mundial crecerá a 205 millones de desempleados.

Klaus Schwab, presidente del Foro Económico Mundial, estima que el impacto mundial en el desempleo por la 4RI en los últimos cinco años es de 7 millones de empleos perdidos a raíz de que no encajan en la automatización de los procesos y la transformación digital de las empresas.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), en coincidencia con la OIT, advierte: “existe una serie de fuerzas que están modificando radicalmente el mundo del trabajo, en especial el cambio tecnológico, el cambio climático y el demográfico”, y calculan que para

2030, acorde con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se deberán crear 344 millones de empleos. Meta difícil de lograr, dado que primero hay que resolver el desempleo mundial vigente, a lo que se suma que 36.1% de los trabajadores en el plano mundial trabajan más de 48 horas semanales, 300 millones de ellos viven en situación de pobreza extrema y 2 mil millones viven en la economía informal.

En el caso de México, señalan, el total de empleos en riesgo alto de verse afectados por la pandemia rebasa los 24 millones, lo que representa 44% del empleo total en el país. Y de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), de los 12 millones de puestos de trabajo perdidos al principio de la emergencia sanitaria por Covid-19, aún prevalecen 2.1 millones por recuperar, más el millón que en promedio se incorpora cada año al mercado laboral.

Y si bien es cierto que la tecnología y la conectividad digital permiten que algunas personas trabajen de manera remota y realicen reuniones virtuales, se puede impartir educación a distancia y el comercio electrónico en línea provoca que se mantenga activo el mercado de consumo en prácticamente todos sus ámbitos, y que esto prosperó de forma significativa con la pandemia, también hay que señalar que las empresas recortaron personal y redujeron los salarios en al menos 35% con la utilización de esas tecnologías digitales e inteligencia artificial que son el soporte de la 4RI.

**En el caso de México, señalan, el número de empleos en riesgo alto de verse afectados por la pandemia rebasa los 24 millones, lo que representa 44% del total en el país**

EMPRESA	PORCENTAJE	PRESTACIONES
TANYA MOSS, S.A. DE C.V. CDMX	6%	
SEAFOOD WORKSHOPS, S.A. DE C.V. CDMX	6%	
THE HUNGRY KRAB, S.A. DE C.V. CDMX	6%	
NITRO CHIHUAHUA, S.A. DE C.V. SONORA	6%	1%
ECOFIBRAS PONDEROSA, S.A. DE C.V. QUERÉTARO	6%	
CUSTOM SEAFOODS, S.A. DE C.V. CDMX	6%	
DISTRIBUIDORA DE PRODUCTOS DESHIDRATADOS, S.A. DE C.V. NUEVO LEÓN	6%	
CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN QUÍMICA APLICADA -CIQA-. COAHUILA	6%	
COMERCIAL DE PORTATROQUELES Y ACCESORIOS, S.A. DE C.V. CDMX	6%	0.41%
INDUSTRIAS DANPEX, S.A. DE C.V. CDMX	5.60%	
PEIYUAN AUTOMOBILE PARTS MANUFACTURE, S.A. DE C.V. JALISCO	5.50%	

SINDICATO	TIPO DE REVISIÓN	RAMA
ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MADERERA, Y SERVICIOS EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO. CTM	Salarial	COMERCIO
SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TURÍSTICA, GASTRONÓMICA, CENTROS DEPORTIVOS Y SOCIALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. INDEPENDIENTE	Salarial	ALIMENTICIA
SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TURÍSTICA, GASTRONÓMICA, CENTROS DEPORTIVOS Y SOCIALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. INDEPENDIENTE	Salarial	ALIMENTICIA
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA QUÍMICA Y FARMACÉUTICA -CROC-. CROC	Contractual	QUÍMICA
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS PAPELERA, CARTONERA, MADERERA, CELULOSAS, SUS MATERIAS PRIMAS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. CTM	Salarial	CELULOSA Y PAPEL
SINDICATO PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TURÍSTICA, GASTRONÓMICA, CENTROS DEPORTIVOS Y SOCIALES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. INDEPENDIENTE	Salarial	ALIMENTICIA
SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA Y TRANSPORTE DE LA REPÚBLICA MEXICANA. INDEPENDIENTE	Salarial	EMPACADORA
SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y ACADÉMICOS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN QUÍMICA APLICADA. INDEPENDIENTE	Salarial	QUÍMICA
SINDICATO PROGRESISTA "JUSTO SIERRA" DE TRABAJADORES DE SERVICIOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA. INDEPENDIENTE	Contractual	COMERCIO
SINDICATO DE TRABAJADORES "LIBRADO RIVERA" DE LA INDUSTRIA DEL CARTÓN, PAPEL Y SUS SIMILARES DE CIUDAD DE MÉXICO. FOR	Salarial	SERVICIOS
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS EN GENERAL Y DEL COMERCIO DE LA REPÚBLICA MEXICANA -CROC-. CROC	Salarial	AUTOMOTRIZ

# Suscríbete

Un nuevo panorama laboral

# evidencias



**EVIDENCIAS** es la única revista especializada en temas laborales dirigida a los hombres y mujeres que toman decisiones

**1,200**  
pesos  
suscripción anual

Para suscribirte llama al: **5663-2250**  
o manda un e-mail a:  
**contacto@revistaevidencias.com**

# Quedan exentos del padrón

## servicios contables, legales o de agencias de publicidad



Por Georgina Howard

Quedarán exentos de registrarse en el padrón de empresas de subcontratación los servicios contables, legales o de agencias de publicidad, entre otros, siempre y cuando a través de éstos no se ponga a disposición del cliente a personas trabajadoras.

Si la relación que tienen con sus contratantes es meramente mercantil, es decir, se paga una factura por un servicio en especie sin trabajadores a disposición, no será necesario que se registren en el padrón, pero sí para aquellos que presten una actividad con trabajadores a disposición del cliente, como los servicios de limpieza o vigilancia.

Entre las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo aprobadas por el Congreso como parte de la reforma de subcontratación, se estableció que se permitirá la tercerización de servicios u obras especializadas cuando éstas no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa, y el contratista cuente con el registro ante la Secretaría del Trabajo.

Si bien el artículo 1. De los lineamientos para el registro de empresas de subcontratación establece que las disposiciones del padrón son aplicables a las personas morales o físicas, en opinión del Centro de Estudios de Empleo Formal (CEEFF) es necesario aclarar más cuáles contratos no entran en el artículo 13 de la LFT y qué son las relaciones comerciales o mercantiles.

Considera, en este sentido, que aún falta precisar información, la norma no está suficientemente clara y el artículo 13 quedó muy ambiguo, por lo que es preciso acotar más las reglas para evitar confusiones en cuanto a servicios u obras especializadas.

Un ejemplo claro es la industria automotriz, que tiene corredores industriales para el ensamblado de coches, pero además depende de proveedores en producción, tableros o arneses y que no necesariamente entran en la figura de subcontratación, porque están realizando una actividad derivada de un contrato mercantil y sin considerarse todo especializado.

Lo cierto es que, al momento de registrar a las empresas, de acuerdo con las disposiciones del padrón, éstas deben detallar el servicio u obra especializada que ofrecerán en el mercado, podrán elegir más de una actividad y acreditar la especialización.

Por cada solicitud que realicen las empresas para registrarse en el Padrón Público de

Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) tendrá 20 días para otorgar el permiso.

Tomando en cuenta que la STPS recibirá miles de solicitudes como ya está previsto, dado que el plazo inició el 24 de mayo y concluye el 22 de agosto, es previsible la carga de trabajo para registrar a miles de empresas, lo que redundará en un retraso en las respuestas y las empresas pueden solicitar que se aplique “la afirmativa ficta”, es decir, que se les registre por no tener respuesta oportuna sobre su trámite.

Aunque no se establece bien en la plataforma de registro cuáles son los parámetros para determinar si se trata o no de un servicio de carácter especializado, es de destacar que se realiza bajo protesta de decir verdad y se describen los factores que den sustento a ese carácter especializado, aunque hasta el momento las empresas no conocen en detalle los elementos que se tomarán en cuenta para otorgar los permisos.

Es por ello que cada empresa o servicio especializado debe tener clara la información que va a proporcionar, documentación, certificaciones, permisos o licencias que regulen su actividad, tecnología, maquinaria, equipamiento, etcétera.



Consideró el CEEF que aún falta

Consideró el CEEF que **aún falta precisar información**, la norma no está suficientemente clara y **el artículo 13 quedó muy ambiguo**, por lo que es preciso acotar más las reglas para evitar confusiones en cuanto a servicios **u obras especializadas**

**La STPS recibirá miles de solicitudes como ya está previsto**, dado que el plazo inició el 24 de mayo y concluye el 22 de agosto; **es previsible la carga de trabajo** para registrar a miles de empresas, lo que redundará **en un retraso en las respuestas** y las empresas pueden solicitar que se aplique



### Quedan exentos de registrarse en el padrón de empresas de subcontratación:

1. Servicios contables, legales, agencias de publicidad, entre otros
2. Si la relación con sus contratantes es mercantil
3. No se ponga a disposición del cliente a personas trabajadoras
4. Al momento de registrar a las empresas, deben precisar el servicio u obra especializada que ofrecerán en el mercado
5. La STPS tendrá 20 días para otorgar el permiso



# Cinco confusiones a evitar en la legitimación de contratos colectivos de trabajo



Por Rafael Avante  
Ex subsecretario del Trabajo

El filósofo, teólogo y sociólogo Martín Brugarola reconocía hace más de 50 años que la historia del sindicalismo “está saturada del antagonismo entre el individuo y el grupo”<sup>1</sup>.

En pleno siglo XXI aún podemos observar la indiscutible vigencia de este aserto.

La reforma en materia de justicia laboral de 2019, dispone como una de las nuevas obligaciones de las organizaciones sindicales, que éstas deberán haber legitimado, a más tardar en mayo de 2023, sus contratos colectivos de trabajo (CCT). Al cierre del pasado mes de mayo, según las cifras oficiales, se habían legitimado 887 CCT; sin embargo, sabemos que al menos dos de estas consultas transcurrieron en medio de acusaciones, de intervenciones de organizaciones sindicales extranjeras que amenazaron la paz laboral de los centros de trabajo y han puesto en riesgo la operación de las empresas implicadas.

Tales acontecimientos se han puesto bajo la lupa del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (TMEC) por supuestas

violaciones a los derechos laborales de los trabajadores. De concluirse que se ha incurrido en una denegación de derechos de los trabajadores, ello puede implicar serias consecuencias comerciales para las empresas involucradas. Por tal razón, realizar el procedimiento de legitimación de los CCT de forma correcta, cobra mayor relevancia ante el inminente impacto de escala comercial que podría llegar a derivarse de encontrarse irregularidades en el procedimiento.

Pese a lo aventurado e incierto que pareciera estimular el libre ejercicio de la democracia sindical, su correcta ejecución no es una meta imposible. No obstante, dados los últimos eventos, es necesario que

hagamos una breve reflexión y abordemos cinco posibles confusiones que existen en el quehacer obrero-patronal durante la realización de la legitimación de CCT en los centros de trabajo.

Primera. La libertad sindical no debe entenderse como sindicalización obligatoria. La normatividad otorga el derecho a formar parte de un sindicato; sin embargo, ello no es una obligación para los trabajadores. El conocido autor francés, Paul Pic, en su obra “Traité élémentaire de législation industrielle”<sup>2</sup>, apunta sobre la libertad sindical, que: “Todo patrono y todo obrero tienen la libertad de trabajar aisladamente o de entrar en un sindicato... también para abandonarlo”.



La libertad individual de sindicación puede observarse en dos sentidos: uno positivo y otro negativo. El primero consiste en promover y constituir asociaciones sindicales, mientras que el segundo se presenta en la libertad de no adherirse a una determinada asociación. Baste recordar la sonada votación para crear el primer sindicato de un almacén de Amazon en el estado de Alabama, al sur de los Estados Unidos, en la que mil 798 trabajadores se expresaron en contra de la formación de una organización gremial.

Segunda. Hablemos sobre la diferencia entre legitimar y ratificar. Pareciera que se está mezclando el hecho de tener conocimiento del contenido del CCT con el sentirse satisfecho con éste. Es decir, una cosa es que el contrato se haya celebrado con un sindicato representativo y con el conocimiento y participación voluntaria de los trabajadores, y otra muy distinta es que estén totalmente de acuerdo con las disposiciones generales de trabajo establecidas en sus cláusulas contractuales y que resultaron del proceso natural de negociación. Para subsanar esta última preocupación, existe la figura de revisión del CCT; sin embargo, el procedimiento de legitimación proporciona la posibilidad de dar por terminado dicho contrato. Por lo anterior, al conducir un proceso de legitimación es importante que los sindicatos no caigan en el error de confundir procedimiento con contenido.

De suma relevancia resulta una posible tercera confusión, en la que se debe tener claro que la obligación de legitimar los CCT es de los sindicatos, no de los patrones. Recordemos que el artículo décimo primero transitorio de la reforma laboral de 2019

establece que la consulta de legitimación de CCT se realizará por el sindicato con la representación de los trabajadores, quien debe dar aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

Esta precisión resulta aún más importante, al considerar que el empleador, además de tener prohibida la ejecución de acto de injerencia alguno dentro de la vida interna de los sindicatos, no puede intervenir durante el procedimiento mismo de consulta. Específicamente, las obligaciones del patrón son la de fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria del sindicato, así como los demás documentos requeridos por el CFCRL.

Pese a ello, el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en instalaciones específicas del TMEC, mandata que el retraso de la liquidación final de las cuentas aduaneras, así como las medidas de reparación o imposición de sanciones derivadas de una denegación de derechos laborales se impondrán a la instalación cubierta; es decir, al establecimiento de la empresa en cuestión.

Resulta inverosímil observar la incongruencia entre el marco normativo nacional y los compromisos comerciales contraídos que imponen consecuencias a la empresa, cuando la omisión es del sindicato. Al final, el patrón imposibilitado de participar es el principal afectado.

Cuarta. Negociación colectiva no es igual a democracia sindical. La negociación colectiva es la vía mediante la cual empleadores y sindicatos llegan a un acuerdo colectivo para regular los términos y condiciones laborales respecto a salarios, horas de trabajo, capacitación, seguridad y salud en el trabajo. Mientras que la democracia sindical es el mecanismo que salvaguarda la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de su organización.

Si bien, una está estrechamente ligada a la otra, al utilizar la democracia como una herramienta para socavar los acuerdos convenidos con las directivas sindicales corremos el riesgo de convertir el proceso más en un referéndum de liderazgos que en una forma de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Como la popular metáfora de la zanahoria y el garrote, la legitimación de los contratos puede ser utilizada para provocar disputas sindicales que politicen la negociación colectiva.

Por último, una quinta confusión se puede producir si los trabajadores han dejado de ser vistos como titulares de derechos y se les considera únicamente como capital político de la organización sindical. Una vez que se constituye el sindicato, éste se convierte en el defensor de los derechos colectivos con el objeto de actuar no como un contrapeso del patrón, sino como un legítimo representante de los intereses de sus agremiados.

El hecho de que el sindicato adquiera una personalidad jurídica propia y distinta de la de sus miembros, no le otorga el mandato de velar por los intereses y el posicionamiento de las directivas sindicales por encima de los derechos laborales de sus agremiados. El enfoque del quehacer sindical debe girar en torno a la defensa y mejora de derechos: no a la disputa de liderazgos con intereses políticos.

Las políticas laborales empresariales deben trascender de la literalidad de la ley y su mero cumplimiento burocrático, para continuar su evolución hacia una cultura laboral responsable que siga incentivando el enfocarse en el trabajador como persona, atendiendo el pleno respeto a sus derechos fundamentales y brindándole dignas condiciones de trabajo. Ésta debe ser una preocupación de la gestión estratégica de recursos humanos, independientemente de la existencia o no de una organización sindical. Ello adquiere mayor relevancia, dadas las implicaciones comerciales que pueden enfrentarse si se presentan situaciones que violenten los compromisos adquiridos sobre la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

1 Brugarola, M. (1959). *La libertad sindical en el mundo*. Madrid, España. Razón y Fe.

2 Plc, P. (1930). *Traité élémentaire de législation industrielle*. París, Francia. Arthur Rosseau.

# Salud mental, física y financiera, los principales desafíos de la fuerza laboral

De 2015 a la fecha **el interés de las organizaciones en la salud** y el bienestar de los empleados y sus familias **se ha incrementado en un 24% al pasar del 54 al 78%**

En México, el 64% de los empleadores piensa que la pandemia de Covid-19 tendrá un impacto negativo en la productividad de los empleados y el 80% en su bienestar (salud física y emocional, relaciones sociales y bienestar financiero), siendo el estrés el principal problema que enfrentan los trabajadores, de acuerdo con la Encuesta de Diagnóstico de Bienestar 2021, elaborada a escala mundial por Willis Towers Watson.

Indica, además, que más de la mitad de los empleadores considera que la salud mental, física y la falta de ejercicio se han convertido en los principales retos de su fuerza laboral, aunado al bienestar financiero, el problema más grave durante los últimos seis años.

Durante la pandemia actual, el 68% de los empleados considera que los programas de bienestar en sus organizaciones han sido eficientes y se incrementará al 80% si se llegase a presentar una nueva en los próximos años; aunque dos de cada cinco empleadores piensan que su respuesta a la coyuntura actual o preparación a una futura, impactará en su enfoque y actividades de bienestar.



En salud mental **el porcentaje de implemento de una estrategia o plan de acción para los empleados aumentó del 24% en 2015 al 43% en 2021**

El estudio también señala que el 36% de las empresas ofrece varios programas de bienestar, pero no ha articulado formalmente una estrategia; para el 38% se comunicó de manera efectiva la estrategia y la propuesta de valor, detrás del programa de bienestar.

Sólo el 9% de las empresas adoptó y articuló una estrategia de bienestar con objetivos y metas establecidas para cada programa.

De 2015 a la fecha, el interés de las compañías en la salud y el bienestar de los empleados y sus familias se incrementó en 24%, al pasar del 54% al 78%, siendo el bienestar físico (91%) y emocional (97%) de los empleados la máxima prioridad para los empleadores durante los próximos tres años.

De igual manera con la salud mental, donde el porcentaje de implemento de una estrategia o plan de acción para los empleados aumentó del 24% en 2015 al 43% en 2021.

Respecto al bienestar social (promover un sentido de participación en temas de salud y financieros entre los empleados, las familias y la comunidad), se prevé que sea del 78% y del 73% el financiero.

La encuesta de la compañía global líder en soluciones en consultoría y corretaje, destaca que entre las acciones específicas que están realizando los empleadores para mejorar el bienestar físico de los trabajadores se encuentran:

- Ofrecer chequeos médicos con exámenes biométricos en un 60 por ciento.
- Ofrecer programas de gestión de riesgos relacionados con el estilo de vida (por ejemplo, programas de nutrición, actividad física, tabaquismo, sueño, etc.) en un 49%
- Y hacer evaluaciones de riesgos para la salud en un 45 por ciento.

En pro del bienestar emocional, los empleadores están buscando oportunidades para desarrollar la resiliencia de los empleados; por ejemplo:

- A través del entrenamiento en resiliencia, en un 47 por ciento.
- Promover soluciones de atención virtual para afecciones de salud mental, en un 45 por ciento.
- Proporcionar programas para apoyar las condiciones crónicas de salud mental (por ejemplo: depresión, ansiedad, etc.) en un 43 por ciento.

Es importante mencionar que el uso, por parte de las empresas, de una estrategia o un plan de acción de salud mental ha aumentado en los últimos seis años, al pasar del 24% en 2015 al 43% en 2021.



Como se dijo anteriormente, el aspecto financiero es un problema grave que preocupa a los empleados, por lo que:

- El 37% de las organizaciones ofrece seminarios web que brindan educación financiera.
- El 31% ofrece asesoramiento financiero personalizado a corto plazo (por ejemplo, en persona, virtual o telefónicamente).
- El 28% ofrece y promueve apoyo personalizado para la toma de decisiones financieras para gastar, pedir prestado y ahorrar.
- El 19% brinda asesoramiento personalizado sobre cuestiones financieras a corto plazo.

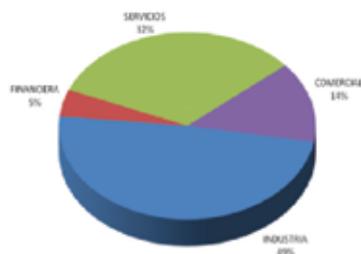
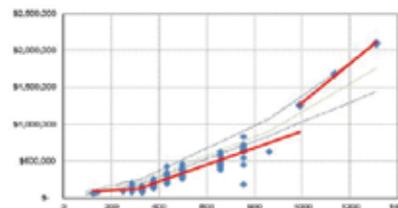
## Encuesta Tecnosueldos

## Mercado General



**Recursos Humanos Plus** te invita a participar en el Estudio **Tecnosueldos**, que te permitirá obtener información relevante, confiable y oportuna sobre las principales prácticas del “mercado”, de tal forma que puedas atraer y retener el mejor talento ofreciendo una compensación competitiva que permita alcanzar este objetivo.

El Estudio incluye: el Análisis Detallado de su Empresa y la Carpeta con los Resultados Generales



Anualmente contamos con la participación de alrededor de 50 Empresas a nivel nacional con información de 5,300 individuos y 80 puestos tipo, esto permite tener una muestra representativa para comparar la compensación de sus colaboradores con el mercado.



### Jimena Llano

30 años

Desempeña diversas funciones, tales como mensajería, fotocopiado, trituración de documentos y el control de inventario de diádemas telefónicas en Banamex desde 2006.



→ **INCLÚYEME** ←  
FUNDACIÓN, A.C.

90% de las personas con discapacidad intelectual pueden realizar un trabajo, 10% lo hace y 1% recibe remuneración.

#### Tú también nos puedes apoyar:

- Visita nuestra página y conoce más acerca de nuestros programas [www.incluyeme.org](http://www.incluyeme.org)
- Promueve el empleo de personas con discapacidad en tu empresa [empleo@incluyeme.org](mailto:empleo@incluyeme.org)
- Realiza un donativo aquí: [www.incluyeme.org/Donativos.html](http://www.incluyeme.org/Donativos.html)

**Si quieres ponerte en mi lugar, ¡Inclúyeme en el tuyo!**

 [Incluyeme\\_org](https://twitter.com/Incluyeme_org)  [facebook/fundacionincluyeme](https://facebook.com/fundacionincluyeme)

Para mayor información  
Tel: 12090460  
[contacto\\_via@incluyeme.org](mailto:contacto_via@incluyeme.org)  
[www.incluyeme.org](http://www.incluyeme.org)

Proyecto apoyado por:

