

evidencias

Un nuevo panorama en materia laboral

Septiembre 2021 • Año XLI • No. 1133

**Servicios
especializados
y el reto fiscal
para la empresa
e individuos**

**En puerta,
reglamento
al registro
general del
trabajo**

A photograph of Octavio García, a man with grey hair and a goatee, wearing a dark blue suit, white shirt, and patterned tie. He is speaking at a podium with two microphones. In the background, the Mexican flag is visible. The text 'Se perfila Octavio García para Concanaco-Servytur' is overlaid in large yellow font at the bottom of the image.

**Se perfila
Octavio García
para Concanaco-Servytur**

Negociaciones Colectivas: julio y agosto de 2021



AUTORIDAD	
Prórroga a la reforma a subcontratación	▼ PÁGINA 8
ZONA LEGAL	
Prologan plazo de cumplimiento para ley de <i>outsourcing</i>	▼ PÁGINA 10
JURISPRUDENCIA	
En puerta, reglamento al registro general del trabajo	▼ PÁGINA 12
ZONA LABORAL	
Retraso por incapacidad administrativa	▼ PÁGINA 14
NEGOCIACIONES COLECTIVAS	
Julio y agosto de 2021	▼ PÁGINA 16
ACTUALIDAD LABORAL	
Mujeres y jóvenes demandan seguridad laboral	▼ PÁGINA 30
ARTÍCULO INVITADO	
Servicios especializados y el reto fiscal para la empresa e individuos	▼ PÁGINA 31
VISIÓN LABORAL	
Talón de Aquiles de México en el TMEC	▼ PÁGINA 32
VOCES	
Divorcios en tiempos de Covid	▼ 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

EDITORA EN JEFE
Marielena Vega Campos

COLABORADORES
Georgina Howard

Jonathan Monter Sonck

Juan Danell

Romina Román

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 Iberri, 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.

EVIDENCIAS / REVISTA MENSUAL

Publicación de Evidencias en Publicidad, S.A. de C.V. Río Po 39 402 Col. Cuauhtémoc, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06500 Ciudad de México. Evidencias, un nuevo panorama en materia laboral, es una publicación dirigida a Gerentes de Relaciones Industriales, Gerentes de Recursos Humanos, Directores de Capacitación y áreas afines. Los artículos expresan directamente la opinión del autor y no necesariamente reflejan el criterio de la editora. Queda prohibida la reproducción parcial o total de los artículos sin el consentimiento de Evidencias en Publicidad, S.A. de C.V. Evidencias, todos los derechos reservados. Registro 1/432 "85"/4465.

Medio sexenio y...

Estamos a mitad de sexenio, sin grandes reformas públicas que permitan avanzar de frente a la pandemia y la caída que ya traíamos desde el primer año de gobierno de Andrés Manuel López Obrador.

Con grandes lastres como la falta de inversión y de políticas públicas, avanza la pobreza, el salario disminuye y en México hay que recuperar por lo menos 400 mil empleos formales de los perdidos por la pandemia. La llegada de la Covid-19 significó un factor agravante para los retos que venía acarreado el panorama del empleo en el país. Con impactos diferenciados, las mujeres y los jóvenes han sido los más vulnerados.

En el caso particular de las mujeres, un contexto multifactorial recrudece la brecha de género en el mundo del trabajo.

Las trabajadoras están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados, como el comercio minorista, el ocio y la hospitalidad; e infrarrepresentadas en sectores en crecimiento como la tecnología, las operaciones y la logística. A la par que asumen más responsabilidades de cuidado en el hogar.

Las mujeres dedican en promedio 25.33 horas a actividades no remuneradas, mientras los hombres sólo 8.40, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Por estereotipos de género, las mujeres pasaron a desempeñar el papel de cuidadoras durante el coronavirus.

En general, el desempleo es el gran lastre en México, la economía avanza como una ola de frente al crecimiento internacional, pero sin grandes pilares que permitan impulsar la fuerza interna. El sector empresarial definirá rumbos después de septiembre. A mediados de sexenio todo está en veremos. Aquí las evidencias de lo que pasa e influye en el mundo empresarial y laboral.

Los editores



Se perfila Octavio García para Concanaco-Servytur

Por Marielena Vega

El turismo es la más transversal de las actividades, está ligada prácticamente a todos los sectores de la economía e incrementa su aporte a la generación del PIB hasta un 15%, genera empleos directos e indirectos, influye en la calidad de vida de la población y le da valor a los atractivos, naturales o creados, en todo el mundo.

Aviación, hotelería, prestadores de servicios, transporte marítimo y terrestre, captación de visas, forman parte de este entorno tan complejo como importante.

Antes de la pandemia aportaba unos 330 millones de empleos formales, además de toda la cadena informal, y si a ello le sumamos los gremios de comercio y servicios, el tema toma mayor relevancia para la economía de un país como México.

De ahí que confederaciones como la Concanaco-Servytur se vuelven una columna vertebral para este gremio. Confederación que este 9 de septiembre tendrá cambio de estafeta.

José Manuel López Campos dejará el cargo para darle cabida a un nuevo presidente de la Concanaco.

Son tres los candidatos que se destaparon desde hace varios meses: Enrique Octavio García Méndez, Juan Carlos Pérez Góngora y José Héctor Tejada Shaar.

Pero es Enrique Octavio García Méndez quien se perfila como favorito para llegar a la presidencia de la Concanaco, cuyo organismo concentra a 254 cámaras confederadas de los sectores comercio, servicios y turismo.

Octavio actualmente es vicepresidente de asuntos laborales, abogado por la Universidad del Mayab de Mérida, maestro en Derecho Fiscal en la Universidad Panamericana.

En el sector comercio, es orgulloso socio fundador del mezcal Modestia Aparte, y a lo largo de su trayectoria ha acumulado vasta experiencia nacional e internacional estableciendo relaciones de colaboración con instituciones afines al sector servicios, además de la Conasami, Infonavit, la EMA y el IMSS.

Y su participación también está presente en la Organización Internacional del Trabajo.



Lic. Enrique Octavio
García Méndez

Grandes retos

El turismo seguirá siendo uno de los sectores más lastimados, y sin recuperación de la caída que presencié en 2020, la más brutal de su historia, de 80%, de ahí la importancia de la experiencia y relaciones del nuevo líder de Concanaco-Servytur, los retos son muy altos.

Se recupera este año, sí, pero tan sólo 27%, lejos de un verdadero repunte.

¿Que la opción es el turismo nacional? La realidad es que no alcanza para poder reactivarlo, tan sólo el gasto de un extranjero que llega a territorio nacional asciende a unos mil 400 dólares, en tanto el gasto de un turista nacional promedia los 300.

Los dos máximos organismos mundiales en materia de turismo, la Organización Mundial del Turismo (OMT), encabezada por Zurab Pololikashvili, y el Consejo Mundial de Viajes y Turismo, liderado por Gloria Guevara Manzo, plantearon, con la llegada de las vacunas, una amplia recuperación para 2021.

Sin embargo, platicando con otro experto del turismo, Adalberto Fügemann, quien fuera director de servicios de Fonatur, la segunda y la tercera ola del Covid-19 y la nula recuperación observada en los primeros meses de 2021, con una caída mundial de cerca del 70% y del 60% para México, obligó a ambas instituciones a convocar a reuniones de emergencia de alcance mundial (abril y mayo) con el tema central enfocado a fórmulas y mecanismos para superar la pandemia o vivir con ella.

Aunado a ello, hay 10 millones más de pobres que no viajarán ni al Pueblo Mágico más cercano, y la inflación que pega directo al bolsillo de los mexicanos no está a nuestro favor.

De ahí que para reactivar el sector turístico se deberá hacer un mayor esfuerzo que detonar el turismo interno, se requerirá de revisar las lecciones de la historia. Quizá sea mejor incentivar al turista bajando precios y tarifas, que disminuir la afluencia con precios inaccesibles para la mayoría.

Octavio García de frente a Concanaco-Servytur

En este tenor veremos el cambio de estafeta en Concanaco-Servytur, donde se perfila en la delantera Octavio García Méndez, actual vicepresidente de la comisión laboral de la misma confederación, a quien, por cierto, lo



avalan no sólo muchos empresarios sino su trayectoria en Concanaco y en organismos nacionales e internacionales como la OIT.

Experiencia que sin lugar a dudas será de gran utilidad para el sector comercio, servicios y turismo de llegar a la presidencia el próximo 9 de septiembre.

A fin de que la confederación siga impulsando su presencia en los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial. E incida en las políticas públicas para la reactivación del mercado nacional e internacional.

Porque los retos serán enormes para el gremio y se requieren gestiones para avanzar en vacunación, seguridad, inversión, certeza jurídica, e impulso de puntos que la confederación dejó en *stand by* de cara a una situación compleja.

Hacen falta organismos que desaparecieron en este sexenio y que debilitan la labor que pudo hacer la Secretaría de Turismo.

De ahí que serán decisivas las gestiones ante el Congreso para que la confederación sea más activa en la toma de decisiones de las políticas públicas.

Al igual que el apoyo de diversos organismos nacionales e internacionales, con el propósito de que la certeza jurídica y los retos nacionales e internacionales fluyan de frente a una vacunación tan diversa en México y una disminución en el apoyo de promoción turística.

Incluso, Octavio García estaría buscando detonar su área de promoción turística que quedó en *stand by* a raíz de la pandemia, y la cual es por demás fundamental para el turismo.

La unión del gremio y la fortaleza nacional también serán pilares de Octavio, pero es más que consciente que el tema internacional es fundamental para que este gremio, y me refiero al turismo, servicios y comercio, detone, se necesitan divisas.

Grandes retos para un gran líder. Así que hay que estar muy atentos el próximo 9 de septiembre, cuando saldrá humo blanco de la Concanaco-Servytur.

“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

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

Prórroga a la reforma a subcontratación

El 31 de julio de 2021 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* un decreto mediante el cual se modificaron los artículos transitorios primero, tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo del “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Subcontratación Laboral”.

Lo anterior, con la finalidad de ampliar el plazo para el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la subcontratación (*outsourcing*), hasta el 1 de septiembre de 2021, como sigue:

El artículo primero transitorio se modificó para establecer que los artículos cuarto, quinto y sexto del decreto original de reforma entren en vigor hasta el 1 de septiembre de 2021. Estos artículos corresponden a las modificaciones al Código Fiscal de la Federación, a la Ley del Impuesto sobre la Renta y a la Ley del Impuesto al Valor Agregado, respectivamente.





A su vez, el artículo tercero transitorio se ajustó para que las personas físicas y morales que presten servicios de subcontratación puedan obtener el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que prevé el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo hasta el 1 de septiembre de 2021.

El artículo cuarto transitorio se modificó para ampliar por el mismo plazo al 1 de septiembre la posibilidad de llevar a cabo una sustitución patronal sin necesidad de transferir los bienes objeto de la empresa o establecimiento sustituidos a la empresa sustituta.

El artículo quinto transitorio se modificó en el mismo sentido, para otorgar la misma extensión de plazo a aquellos patrones que, previo a la entrada en vigor del primer decreto, hubiesen solicitado al Instituto Mexicano del Seguro Social la asignación de uno o más registros patronales por clase, para realizar la inscripción de sus trabajadores a escala nacional, teniendo ahora hasta el 1 de septiembre de 2021 para dar de baja dichos registros patronales y, de ser procedente, solicitar al IMSS se le otorgue un registro patronal.

El artículo sexto transitorio se modificó para que las empresas que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas, puedan proporcionar información con relación a las partes y cuestiones fundamentales de los contratos celebrados.

Finalmente, el artículo séptimo proroga hasta el 1 de septiembre de 2021 el plazo para que se pueda considerar como sustitución patronal, la migración de trabajadores de las empresas que operaban bajo el régimen de subcontratación laboral, siempre y cuando la empresa destino de los trabajadores reconozca sus derechos laborales, incluyendo la antigüedad y los riesgos de trabajo terminados, ante las instancias legales correspondientes.

Como se desprende de lo anterior, el decreto publicado en el *DOF* el 31 de julio de 2021, no implicó una modificación en cuanto al fondo; sin embargo, sí implicó la modificación de los plazos establecidos en el decreto de reforma para eliminar la subcontratación publicado en el *DOF* con fecha 23 de abril de 2021. Lo anterior, con la finalidad de dar a las empresas un mes adicional para poder cumplir con los requerimientos de la mencionada reforma.

Prologan plazo de cumplimiento para ley de *outsourcing*



Por Jonathan Monter Sonck

El 24 de abril de este año entró en vigor la reforma sobre el *outsourcing* con el objetivo de eliminar prácticas que dañan los derechos laborales, evitar la evasión de obligaciones patronales y la defraudación fiscal.

A partir del 1 de mayo de 2021 las empresas que tuvieran este tipo de contratos deberían realizar los ajustes necesarios para cumplir con las nuevas disposiciones, de tal manera que sólo tendrían tres meses –hasta el 1 de agosto del presente– para incorporar a los trabajadores en calidad de subcontratados, como empleados permanentes. Claro, exceptuando aquellos servicios o ejecución de obras especializadas, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público.

De este modo, según cifras del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), desde la entrada en vigor de esta reforma 2 millones 300 mil trabajadores han pasado del esquema de subcontratación a formar parte de las empresas a las cuales prestaban sus servicios; mientras que de 70 mil empresas que han solicitado su registro en el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados u Obras Especializadas, sólo 25 mil 500 han concluido el trámite.

Y es que las modificaciones aprobadas contemplan reformas a la Ley Federal del Trabajo para imponer multas hasta de casi 4.5 millones de pesos (50,000 UMA) para quien realice o preste servicios de subcon-

tratación sin contar con el registro correspondiente. En caso de que un patrón no permita la inspección y vigilancia de las autoridades, será acreedor de una multa de entre 22 mil y 448 mil pesos. Asimismo, se establecerán cambios al Código Fiscal de la Federación para considerar la subcontratación como delito de defraudación fiscal, el cual se castiga hasta con tres años de prisión.

Ante este panorama, el periodo para realizar los ajustes ha resultado muy corto, pues al primero de agosto aún quedaban empresas sin poder hacer los cambios necesarios, además de que sus facturas iban a dejar de ser deducibles a partir del primero de agosto, lo que para cualquier empresa es definitivamente un problema. Es por ello que se pensó en amparos en una primera instancia, tomando en cuenta, además, que para las empresas del sector público –quienes abarcan sólo un cuarto del total del personal subcontratado– el tiempo otorgado para poder realizar las modificaciones ante esta reforma, fue de un año.

Sin embargo, el 31 de julio se publicó un decreto en el *Diario Oficial* en donde se otorga un mes más para que se concluya con esta transición, lo cual, a ojos de la panista Patricia Terrazas Baca, presidenta de la Comisión de Hacienda, resulta insuficiente, por lo que seguramente se abrirá un nuevo debate a finales de este mes para lograr que las empresas se regularicen en tiempo y forma.

Y puesto que, efectivamente, un mes más será insuficiente ante estas circunstancias, si



no se logra ampliar el plazo, las empresas deberán recurrir a los amparos, los cuales ya deben estar preparando para llegar al 1 de septiembre con ellos listos.

—¿Realmente es muy complicado para las empresas ajustarse al nuevo marco legal?

—Sin duda no se trata de una situación imposible. Resulta más complicado para las empresas de mayor tamaño, administrativamente hablando; sin embargo, con voluntad se puede hacer. El problema radica en que una gran parte de las pymes ignora este cambio de reglas, lo que significaría un importante obstáculo para las cadenas productivas. Además, en caso de estar al tanto, formalizar las plantillas es un costo que este tipo de empresas seguramente no podrán absorber, lo que implicará reducir sus utilidades, trasladar precios a los consumidores o reducir su planta laboral.

Según un estudio de la consultoría Lockton México, un 78% de las compañías con personal subcontratado llevará a cabo una sustitución patronal. De ese porcentaje, el 37% implementará un modelo de *insourcing* para asimilar a las empresas que brindan sus servicios como operadoras, mientras que otro 21% analiza la posibilidad de reubicar al personal a otra razón social de acuerdo con su actividad, 5% realizará fusiones entre razones sociales y 13% contratará directamente al personal que trabaja bajo el esquema de *outsourcing*.

En lo que se refiere a la reestructura fiscal, las empresas deberán realizar un análisis de sus costos, y, en ese sentido, 34% de las empresas contemplan una armonización del esquema de remuneración, incluyendo las compensaciones más los beneficios totales que reciben sus empleados, pero podrían quedar fuera algunas prestaciones más allá de las que otorga la ley. Por otro lado, un 23% analiza implementar un sistema de contrataciones bajo un esquema de compensación variable, es decir, con base en comisiones y productividad, lo que podría impactar el nivel de ingresos de los trabajadores.

—¿Y para los empleados en verdad es un beneficio esta reforma?

—De acuerdo con el Inegi, hay 4.6 millones de trabajadores subcontratados. Se estima que, bajo este nuevo marco legal, un 10% será despedido debido a la finalización de su contrato, a otro 30% lo contratarán de forma directa, y al 60% restante se le contratará bajo alguna modalidad como honorarios, asimilados a salarios, etcétera, figuras que no fueron modificadas y, por tanto, son legales.

Se puede concluir que si esta reforma tenía la intención de beneficiar al trabajador al otorgarle más prestaciones y de alguna manera hacer más estable su fuente de ingresos, desafortunadamente parece que no se logrará el objetivo, pues siempre

hay recovecos a los cuales se puede acceder para que las empresas salgan con mayores ventajas.

En un contexto macroeconómico, esta reforma también tiene un impacto en la mayor ventaja competitiva de nuestro país, que es su mano de obra. Al estar insertos en una economía global, es de esperarse que esta reforma impacte a la inversión extranjera, ya que la industria manufacturera y el comercio al por menor son los que presentan el mayor número de personal contratado en la modalidad de *outsourcing* con poco más de un millón de personas.

Como todo cambio, es un enorme reto llevarlo a cabo de manera que todos los implicados resulten beneficiados, y aunque para muchos expertos el mayor reto a superar era precisamente el tiempo que se otorgó para su implementación, dadas las condiciones mundiales actuales es imperante que se analice a profundidad el impacto tanto positivo como negativo que está teniendo esta reforma, dado que es un engrane fundamental de la economía de nuestro país en cuanto a generación y calidad de empleo se refiere.

Así que esta prórroga y la que seguramente se dará en septiembre, debería aprovecharse para evaluar el impacto y las posibles modificaciones que se le pudieran hacer, de tal manera que realmente coadyuve en la rápida adaptación que requiere México ante el escenario actual.



Evelyn Palma,
abogada
directora
del área de
inspección
del despacho
Maillard

En puerta, reglamento al registro general del trabajo

Cambian las reglas para que el empresario cumpla **con sus obligaciones como patrón**, serán más estrictas y puede haber **huecos anticonstitucionales**

La aprobación del reglamento al registro general del trabajo se encuentra en la recta final. La Secretaría de Hacienda y el Consejo Mexicano de Energía (Comener) deberán definirlo.

A decir de Evelyn Palma, abogada directora del área de inspección del despacho Maillard, todo indica que vendrá tal cual se encuentra hasta ahora (agosto 2021).

¿En qué consiste? Ahora la autoridad tendrá la facultad de realizar inspecciones para verificar que el patrón esté en cumplimiento de sus obligaciones y el trabajador goce de sus derechos.

El gran cambio de este reglamento se enfoca en tres aspectos:

1. Derivado de la pandemia se determina como riesgo inminente el área de trabajo.

2. La eliminación de plazos de cumplimiento en el momento que sea verificado.

Ahora el empresario tendrá cinco días hábiles para hacer cumplir todas sus obligaciones.

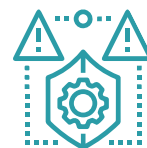
De las inspecciones, la única que permite aplazar cinco días más para su cumplimiento, es la de higiene. “Lo cual se vuelve muy complicado porque es un tema muy amplio y complejo, tiene medidas muy técnicas y es imposible cumplirlas en cinco días en forma, tiempo y estructura”.

Los tiempos de respuesta serán muy exigentes y rápidos. Antes se otorgaban 30 días hábiles.

3. Una vez que el patrón sea multado por incumplimiento a la legislación laboral, la Secretaría de Hacienda tendrá la facultad en los próximos 60 días hábiles para notificar una inspección que permita verificar que todas aquellas sanciones que se impusieron ya se cumplieron, lo cual es contradictorio, porque la legislación le otorga al empresario un derecho de impugnar y decirle a la autoridad no estoy de acuerdo con su decisión. Este tema llevaría entre seis meses y un año y medio.

El nuevo reglamento deja abierta una puerta a un doble proceso legal, sería anticonstitucional pero así se tiene contemplado.

RECOMENDACIÓN



LA PREVENCIÓN



JUICIO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO



JUICIO DE AMPARO



Retraso por incapacidad administrativa

Por Georgina Howard

Aunque ya se logró el registro de 2.5 millones de empleados de nuevas empresas y de nuevas nóminas en los primeros 90 días del plazo original, aún faltan 2.5 millones para registrar la totalidad de los trabajadores.

Y es que si bien la postergación al primero de septiembre de la puesta en vigor de la reforma laboral en materia de subcontratación da un respiro a los empresarios, no es suficiente para que las empresas se pongan en tiempo y forma con la nueva legislación, porque el nuevo decreto no vino acompañado de una mejora para enfrentar la incapacidad administrativa para realizar el cambio de razón social de 5 millones de trabajadores.

En opinión del Colegio de Contadores Públicos de México, la prórroga debe venir acompañada de una revisión de los procesos de la autoridad para

enfrentar la saturación en los sistemas del Servicio de Administración Tributaria (SAT) y del Infonavit que permitan agilizar los trámites de inscripción al nuevo registro, ya que la firma electrónica (FIEL) es la llave para rubricar y sacar el registro, así como para hacer cambios en el IMSS, pero el mayor problema es que no hay citas para obtenerlas en el SAT.

De ahí que la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) y algunas otras asociaciones y cámaras industriales consideren que lo conveniente es homologar con el sector público los tiempos hasta el 1 de enero de 2022, para que las dependencias puedan resolver atrasos operativos, sobre todo porque se requiere el registro de las empresas ante la Secretaría del Trabajo, el IMSS, el Infonavit y que estén dadas de alta las nuevas empresas ante el SAT.

En opinión de la legisladora Kenia López Rabadán, vicecoordinadora del PAN en el Senado,



“no es posible que se haya puesto un nuevo plazo que ni siquiera el gobierno puede cumplir”. Sobre todo, dice, porque existen 4.5 millones de mexicanos que están subcontratados y 3 millones de empleados que no han sido migrados y corren el riesgo de quedar en el desempleo.

A pesar de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) informó que son 40 mil compañías en el país las que prestan servicios especializados del llamado *outsourcing*, sólo poco más de 12 mil han pasado todos los filtros y se han integrado al Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (Repse).

En el padrón hay empresas de limpieza, seguridad, consultoría, hasta grandes constructoras que están en orden para poder ofrecer servicios de subcontratación con la nueva reforma, y para acceder al registro deben estar al corriente con sus cuotas en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y con sus obligaciones fiscales ante el SAT.

Durante su intervención en el 27 Foro Nacional de Especialistas en Seguridad Social (Foness), organizado por el Colegio de Contadores Públicos de México, el titular de la Procuraduría Fiscal de la Federación, Carlos Romero, advirtió a las empresas que dar el servicio de *outsourcing* ya está prohibido en el país y se puede terminar en la cárcel.

En el mismo acto, la directora de Incorporación y Recaudación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Norma Gabriela López Castañeda, dijo que los amparos que se han interpuesto en contra del cumplimiento de la reforma en materia de *outsourcing* son de empresas que deben cuotas de seguridad social.

Reveló que el 12% de las que están interponiendo el amparo tienen una opinión de cumplimiento negativa. “Se han identificado 321 amparos presentados en 301 registros federales de contribuyentes (RFC)”, los cuales, al cierre de noviembre del año pasado, tenían 147 mil puestos de trabajo, cifra que bajó en 12%, es decir, en 16 mil a agosto de 2021.

“Cuatro de cada 10 empresas que presentaron amparo tenían más de 100 trabajadores asociados, y tres de cada 10 empresas tienen menos de 10 trabajadores asociados, y cuando estas firmas obtienen una suspensión provisional o definitiva, casualmente hacen una migración a los trabajadores al patrón original”.

Aseguró, por último, que el sistema para el Repse no presenta ninguna falla, sino que está rechazando a las empresas por los problemas y pendientes en el *statu quo* que tienen ante el IMSS, Infonavit y el SAT.

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

Mujeres y jóvenes demandan **seguridad laboral**



Por Héctor Márquez Pitol*

En México hace falta recuperar 400 mil empleos formales de los perdidos por la pandemia. La llegada de la Covid-19 significó un factor agravante para los retos que venían acarreamando el panorama del empleo en el país. Con impactos diferenciados, las mujeres y los jóvenes son ahora los más vulnerados.

En el caso particular de las mujeres, un contexto multifactorial recrudece la brecha de género en el mundo del trabajo.

Las trabajadoras están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados por la pandemia, como son el comercio minorista, el ocio y la hospitalidad, e infrarrepresentadas en sectores en crecimiento como tecnología, operaciones y logística. A la par que asumen más responsabilidades de cuidado en el hogar.

Las mujeres dedican en promedio 25.33 horas a actividades no remuneradas, mientras los hombres sólo 8.40 en promedio, de acuerdo con el Instituto Nacional de

Estadística y Geografía (Inegi). Por estereotipos de género, las mujeres pasaron a desempeñar el papel de cuidadoras durante la pandemia.

Ante estas condiciones económicas y sociales el 53.55% de las mujeres en México no puede tener acceso a un trabajo formal, es decir, no cuenta con seguridad social, prestaciones y derechos laborales, lo que hace que sean precarias sus condiciones de vida sobre todo si son jefas de familia.

En la población joven, los *millennials* y *centennials* son los más afectados laboralmente por la pandemia.

De acuerdo con el estudio de ManpowerGroup “Escasez de oportunidades laborales para jóvenes”, en México aproximadamente siete de cada 10 jóvenes entre los 18 y 29 años reportaron dificultades para incorporarse al mercado laboral formal, debido a la falta de experiencia y habilidades.

Estos trabajadores tienen una actitud más analítica para aceptar un empleo, evalúan si se trata de un empleo formal, es decir, con contrato y prestaciones de ley o superiores, junto al crecimiento y flexibilidad

laboral que les brinda, así como la cercanía del centro de trabajo a su domicilio.

Con todas las necesidades que va dejando la emergencia sanitaria, los trabajadores buscan: seguridad laboral, actualización de habilidades y equilibrio de vida laboral y bienestar.

La solución a las brechas en el empleo mexicano requiere a corto plazo incentivos a las pymes para que mantengan sus puestos. A mediano plazo acelerar las alianzas entre el sector privado y público con el objetivo de hacer un frente común en favor de la inclusión laboral. Y lo más importante a largo plazo, fomentar la creación del empleo formal.

Requerimos cerrar la brecha entre quienes pudieron seguir trabajando y estudiando de manera digital y quienes lamentablemente perdieron cerca de dos años, el objetivo en 2021 es recuperar los empleos perdidos por la pandemia y capacitar al talento para el mundo laboral pospandemia.

* Director de Relaciones Institucionales en ManpowerGroup

Servicios especializados y el reto fiscal para la empresa e individuos

Por Rafael Lores*

El reto permanente de combatir la evasión y elusión fiscal en México alrededor del denominado *outsourcing* llegó al punto de una gran reforma fiscal, laboral y de seguridad social. El 23 de abril de este año se publicaron en un decreto reformas verdaderamente importantes para todas las empresas y personas físicas contribuyentes en nuestro país que implican retos administrativos, de control y de vigilancia entre contribuyentes que al no cumplirse beneficiarán a las entidades fiscalizadoras mediante el cobro de impuestos y multas.

En resumen, esta gran reforma fiscal liquida de un solo golpe la posibilidad de subcontratar servicios cuando una persona moral o física ponga a disposición u órdenes de su cliente a sus trabajadores. La única salida a la realización de esta actividad económica de antaño es el registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) como prestador de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas además de cumplir con una serie de obligaciones muy puntuales ante las autoridades y ante sus propios clientes.

Registro de Servicios Especializados (Repse) ante la STPS (artículo 15, LFT)

Este "simple" registro en realidad está sujeto a una revisión y autorización por parte de la STPS en un plazo máximo de 20 días para aceptar o rechazar su inscripción en el "Padrón Repse". El proceso es digital por medio de la firma electrónica. Ojo, es una declaración bajo protesta de decir verdad, hay que entregar 14 datos, CFDI y documentos. Entre otros están: acta constitutiva, actividad a registrar, opiniones de cumplimiento del SAT, IMSS e Infonavit positivas además de contestar alrededor de 40 preguntas por cada una de las actividades por las que se quisiera recibir la autorización. Toda la información y documentos deben coincidir, desde el objeto social de la empresa con las actividades a incluir en el registro hasta cada pregunta con el argumento del porqué se considera especializado el

servicio y la existencia del personal suficiente para llevarlo a cabo.

¿Por qué te pueden cancelar del padrón del Repse?

- Si no renuevas el registro al terminar su vigencia (tres años)
- Si realizas servicios u obras especializadas no registradas
- Si los servicios especializados prestados son parte del objeto social de tu cliente
- Si no atiendes requerimientos de información o documentación a petición de la STPS
- Si hay adeudos con SAT, IMSS e Infonavit
- Incumplir cualquier ordenamiento en materia de subcontratación y al dejar de cumplir con lo estipulado como base al obtener el registro

La STPS notificará al proveedor Repse y éste tendrá cinco días hábiles para desvirtuar los hechos plasmados. Por todo lo anterior, el cliente del proveedor Repse tendrá que revisar permanentemente la vigencia del registro en el padrón de todos sus proveedores, ya que no puede recibir estos servicios especializados al haber causado baja.

Adicionalmente, se vuelve indispensable incluir en el contrato entre proveedor Repse y su cliente que se trata de un servicio de especialidad y por lo tanto que las partes deberán cumplir con todos los ordenamientos jurídicos que le aplican.

Cualquier falta a disposición expresa se castiga con multas y sanciones muy importantes en cuantía además de los efectos de continuidad de negocio para el proveedor Repse y su cliente. Vale recalcar que existen muchos más efectos para el proveedor Repse respecto a esta reforma que implican costos adicionales a su operación cotidiana, como es el cambio en registros patronales por clase, antes permitidos para cualquiera y que ahora ya no se permiten con su efecto económico en la determinación del grado de riesgo.

*Fiscalista, socio director de CPA Visión

Talón de Aquiles de México en el TMEC



Por Juan Danell Sánchez

Hoy más que nunca existe una historia en México que muchos quisieran omitir y enterrar en lo más profundo del olvido: se trata del desaseo y la corrupción sindical. Sepultar ese pasado es lo que exigen los tiempos de la sociedad moderna, que ahora lucha por emerger de una de las más grandes crisis de salud pública, traducida en económica y social, por la que atraviesa la humanidad; pero esa historia insolita en nuestro país atrofia la buenaventura trazada por el Estado para evolucionar las relaciones obrero-patronales y llevarlas a mejor puerto con una Reforma Laboral que apuntaló la firma del TMEC de México con Estados Unidos y Canadá.

Kofi Annan, en su calidad de secretario general de la Organización de las Naciones Unidas (2003), definió la corrupción como “un flagelo insidioso que empobrece a muchos países y nos afecta a todos (...) mina los resultados económicos, debilita las instituciones demo-

cráticas y el estado de derecho, perturba el orden social y destruye la confianza pública, permitiendo de esta forma que prosperen la delincuencia organizada, el terrorismo y otras amenazas para la seguridad humana”.

Se entiende la corrupción como un problema mayor enraizado en las fibras más sensibles del tejido sociopolítico y económico de la civilización, que destruye lo que toca y por eso mismo resulta devastadora esa práctica en las relaciones entre empleadores y trabajadores, y más aún en el interior de las organizaciones sindicales, que en teoría son baluartes de los derechos laborales.

La importancia del tema para el Congreso de los Estados Unidos se refleja en el TMEC, en la autorización de un financiamiento de 210 millones de dólares y la adscripción de cinco inspectores americanos en su Embajada en México para apuntalar los avances de la Reforma Laboral y fortalecer los derechos de los trabajadores, por lo que a ojos vistas resultaría una imprudencia que el gobierno, sindicatos y empresas mexicanos soslayaran ese interés tan específico de sus so-

cios del norte.

Para Jorge Sales Boyoli, abogado especialista en derecho laboral y socio del despacho Littler, el sindicalismo de nuestro país es un talón de Aquiles multifactorial para México en el TMEC. Y la razón de ello es porque “los sindicatos hoy están tan desprestigiados y desacreditados que nadie cree en ellos como reivindicadores de los derechos laborales de los trabajadores, y en ello la corrupción es un factor fundamental, pero no es el único”.

Sales Boyoli resume esa situación en la historia sindical de México, en la que las organizaciones gremiales se ganaron a pulso la mala fama por las prácticas oscuras y alejadas de la justicia laboral. Dice, “esto no es privativo de nuestro país, se ve en todo el mundo; pero México posiblemente lleve la medalla de oro a escala global frente a sus socios comerciales del TMEC”.

Otro factor que alimenta ese talón de Aquiles es lo que Jorge Sales define como hemorragia sindical y que se traduce en la caída de la filiación de los trabajadores en los sindicatos durante los últimos 15 años, por las razones anteriormente ex-



puestas, de tal manera que en México sólo 4.5 millones de empleados están sindicalizados de una población de 52 millones 973 mil 270 personas que cuentan con trabajo. La población económicamente activa (PEA) es de 55 millones 385 mil 133 personas, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). El empleo informal, el que no cuenta con prestación laboral alguna como lo marca la ley, oscila en 60% de este universo numeral.

Tal situación, explica Sales Boyoli, ha llevado a los liderazgos de las organizaciones gremiales a buscar nuevas fuentes de provisión y respaldo económico y político para mantenerse en el poder dentro de su sector, pero eso las ha llevado a una mayor opacidad en su desempeño e institucionalidad para rendir cuentas y transparentar sus gestiones, operaciones y funciones como representantes y defensoras de los derechos de la masa laboral.

Sobre este tema, en junio del presente año el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública, Protección de Datos Personales y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México señaló que “por su reiterado desacato a la ley, son el sector con la peor calificación, incluso por debajo de los partidos políticos”.

Las estadísticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social arrojan que en México están registradas ante esta instancia de gobierno 3 mil 347 agrupaciones de trabajadores en el ámbito federal, de las que 47 son confederaciones o centrales obreras; 532 federaciones y 2 mil 768 organizaciones sindicales, que concentran a más de un millón 904 mil trabajadores, es decir, 2.5 millones de trabajadores sindicalizados menos de los que

registra el Inegi.

Esas variantes numéricas sólo nutren la desconfianza que tiene la sociedad hacia el sector sindical como entidades honestas y transparentes. Y a esto se suman los reclamos que día a día se ven en manifestaciones públicas que transitan por las calles de las ciudades, mediante las cuales grupos de trabajadores exigen justicia.

En días anteriores, en pleno Zócalo de la capital del país, Maximiliano García, ex secretario de la Sección Uno del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno de la Ciudad de México (SUTGCDMX), encabezó una protesta de la agrupación Transformación Sindical, integrante de este gremio, frente a las oficinas de la jefa de gobierno Claudia Sheinbaum, para manifestar su inconformidad por las reglas impuestas para la elección del próximo dirigente sindical.

Protesta que no quedó ahí, el reclamo fue también para Claudia Sheinbaum, a la que le exigieron su intervención para que se liberen para sus familiares las plazas de todos los trabajadores que fallecieron en la pandemia por el Covid-19 en 2020, así como el pago a las viudas de sindicalizados fallecidos y que se les entregue su pensión, y a la vez que les autoricen la plaza por defunción para sus hijos o nietos.

“La gente ya se quedó sin ISSSTE, sin dinero... es triste ir a la caja de previsión y ver cómo la gente está formada sin que los atiendan, sin que nadie les dé la mano ni les apoye para hacer los trámites, y ante el silencio del SUTGCD-

MX, nosotros estamos denunciando eso”, les gritó a pecho abierto Maximiliano García.

Otro botón de muestra que ilustra este tema, son los 9 mil 763 trabajadores del gobierno capitalino que se organizaron, como el Movimiento Democrático 469 Ciudad de México, para reclamar la retabulación en la nómina de la administración de Claudia Sheinbaum con el objetivo de poderse sindicalizar como sección del SUTGCDMX y poder gozar de las prestaciones que marca la ley laboral.

Natalia Jiménez, empleada en la alcaldía Tláhuac e integrante de este movimiento conocido como los del 469, precisa que todos los integrantes de éste perciben un salario de 3 mil 500 pesos mensuales, es decir, 751 pesos menos de los 4 mil 251 que son el salario mínimo.

“En cumplimiento con la Ley Federal del Trabajo, nos debieron retabular desde 2018, tiempo en el que le presenté un documento al licenciado Juan Ayala, en ese momento presidente del SUTGCDMX, para que nos sindicalizaran, pero no me lo recibieron, para obtener el dígito 8.9 del tabulador oficial y poder obtener el registro de sección sindical, como manda la ley laboral. Pero nos dijeron que no era el paso correcto. No nos recibió él, fue su secretario, quien nos dijo que el proceso para ello es que el sindicato nos tenía que llevar un formato a nuestras alcaldías para llenarlo. Por eso empezamos la lucha de solicitar la renivelación con el gobierno, y el 1 de octubre de 2020 salimos a la calle a demandar este derecho ante la cerrazón de las autoridades y del sindicato, bajo el nombre Movimiento Democrático 469 Ciudad de México”.

Y así como este testimonio de Natalia, la historia del sindicalismo en México está sobrada de esas opacidades e injusticias y violaciones a los derechos laborales y humanos de los trabajadores. Y es aquí donde las miradas de los vecinos del norte están puestas, es cosa de tiempo, es el talón de Aquiles y pareciera que nadie quiere sacudírselo pese a la presión del TMEC y considerado el más ambicioso de los tiempos actuales en la América del Norte.

Divorcios

en tiempos de Covid

A un año y medio del Covid, se vuelven complejas las relaciones familiares y personales y el tema se transforma, pero ¿las reglas están hechas para esta transformación?

Ana María, maestra en derecho laboral y directora de Kudish Abogados, asegura que la violencia doméstica ha tenido un incremento del 100% con muchas más denuncias. La vida ha resultado muy difícil con adultos mayores, niños, esposo y mujer en casa.

Se ha triplicado el trabajo, principalmente para las mujeres, afectando mucho a la familia. Lo cierto es que las parejas que tenían una buena relación han prevalecido, porque los señores le han entrado al quite y los integrantes de la familia han tenido que adaptarse y apoyado.

Pero en el tema económico, muchas personas se han quedado sin trabajo o han visto que se les reduce, lo cual genera mucho estrés y hace que la violencia doméstica se incremente.

Y las parejas que se llevaban mal la sobrellevaban porque vivían con ayuda de que el marido salía desde temprano de casa al trabajo, y las señoras podían hacer su vida. Hay parejas que han terminado por divorciarse ahora que los juzgados ya están abiertos, que la situación judicial ha entrado en una cierta normalidad.

Por ello, en el cierre de año se registrará un *boom* de divorcios. La pandemia potencializó las relaciones que iban mal.

¿Y las instancias?

La situación es mundial. Las naciones unidas han hecho un llamado mundial para que todos, hombres y mujeres, puedan tener una división de tareas. Esta pandemia nos debe dar un grado diferente de masculinidad, donde los hombres también realicen labores domésticas.

Donde la violencia se tipifique no sólo violencia física, sino verbal, sexual. Es necesario que los juicios no se queden en el tintero, será necesario que por parte de las autoridades se mantengan andando los procesos sin que una pandemia o una tercera o

cuarta ola hagan que todo se paralice.

Las leyes mexicanas en lo familiar son magníficas, el problema es su falta de aplicación, el desbordamiento de trabajo, la falta de aplicación de leyes, y la falta de recursos en la cadena operativa.

Hoy los jueces están desbordados de trabajo. ¿Cómo explicar que si hoy en día pides una audiencia de divorcio te la den hasta febrero del próximo año? Qué se hace entonces.

En forma de operación, urgen mayores recursos al Tribunal Superior de Justicia, generar más juzgados, más personal capacitado.

Únicamente en la Ciudad de México hay 42 juzgados familiares que están desbordados porque reciben 3 mil 500 mensuales nuevos, es imposible atender en forma.

Se tendrían que haber conformado 20 juzgados de lo familiar para que operaran oralmente y sólo se tienen 10 por falta de presupuesto. Esta pandemia vino a destapar la situación que se vive en lo familiar, y las carencias de las autoridades de justicia.



Encuesta Tecnosueldos

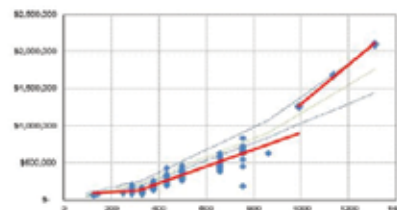
Mercado General



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



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.



Anualmente contamos con la participación de alrededor 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
- Promueve el empleo de personas con discapacidad en tu empresa empleo@incluyeme.org
- Realiza un donativo aquí: 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
www.incluyeme.org

Proyecto apoyado por:

