

evidencias

Un nuevo panorama en materia laboral

Noviembre 2018 • Año XXXVIII • No. 1116

**Responsabilidad
patrimonial *versus*
insolvencia**

**Productividad
laboral en
disyuntiva**



USMCA, supeditado a ley laboral:

Hugo Ítalo Morales

Negociaciones Colectivas: septiembre y octubre de 2018

¿Transformación laboral?

Comienza un proceso de cambios no sólo por la transición sexenal sino por los pendientes que quedan en materia laboral a través de la reforma.

El presidente electo de México, Andrés Manuel López Obrador, ha dado señales de que las decisiones e ideas que trae en mente las llevará a la realidad, prueba de ello es el muy probable cambio de lugar del nuevo aeropuerto internacional de la Ciudad de México.

La próxima secretaria del Trabajo, Luisa Alcalde Luján, quien tomará su cargo el primero de diciembre de este año, ya manifestó que irá en pro del desarrollo de estrategias que permitan que 2 millones 600 mil jóvenes se integren al mundo laboral.

Pero qué esquemas de apoyo se implementarán, a fin de que no se vuelva a caer en el error del programa del *primer empleo* que salía costoso para el sector empresarial y era poco atractivo para el empleador, a tal grado que simplemente se quedó en buenos deseos.

Ni qué decir de la Reforma Laboral y los reglamentos pendientes. Un equipo de abogados, empresarios y senadores trabaja a marchas forzadas en pro de dejar un proyecto viable en menos de un mes. ¿Y por qué la premura? Esto se debe a que en el acuerdo comercial, pactado en principio entre Estados Unidos, México y Canadá, hay un compromiso de tener en enero de 2019 una Reforma Laboral con visión internacional.

Lo que el gremio esperaría es que esta reforma dé margen para su aplicación, y que la creación de nuevas figuras y la eliminación de las Juntas de Conciliación, así como mejores estrategias para prácticas como el *outsourcing*, sindicatos y régimen laboral tengan por lo menos cuatro años para su ejecución.

En fin, en este número de **Evidencias** se buscó dar una visión de lo que pasa en el mundo laboral aún sin reforma, pero falta la opinión de los jóvenes ante las expectativas laborales, empresariales y económicas.

Los editores



USMCA, supeditado a ley laboral:

Hugo Ítalo Morales

El acuerdo comercial firmado entre Estados Unidos, México y Canadá, que sustituirá al TLCAN, está supeditado a que sea aprobada la Reforma Laboral en enero de 2019.

De acuerdo con el abogado laboral Hugo Ítalo Morales, en el artículo 23 del Acuerdo entre Estados Unidos, México y Canadá (USMCA, por sus siglas en inglés) se detalla que está comprometida la aprobación de una Reforma Laboral en enero de 2019 a dicho acuerdo comercial, de lo contrario se diluiría.

De ahí la premura con la que trabaja un equipo de abogados especializados, iniciativa privada y algunos legisladores, a fin de que en este periodo de sesiones sea aprobada.

“Es gente que conoce las necesidades de toda la cadena laboral, se busca establecer condiciones que permitan una mejor convivencia entre los sectores empresarial y laboral y las tendencias internacionales. Lo único que esperaría es que los plazos para su aplicación sean lo más pegados a la realidad.

“Esto representa por lo menos dos años para su aplicación. Se requiere de capacitación de jueces y una mudanza en nuevas labores de jueces, separación de las Juntas de Conciliación y nuevas figuras que podrán delinear las reglas en materia laboral.

“Las cosas no se pueden realizar de la noche a la mañana, si se quiere hacerlas bien.

“No hay que olvidar que en las modificaciones en la ley penal —de juicios tradicionales a juicios orales— el plazo fue de ocho años y apenas se están viendo los resultados”.

Se debería definir sobre la Reforma Laboral constitucional que busque mejorar la justicia laboral mediante la conciliación y la representa-

ción colectiva real, lo que propiciará un mayor crecimiento de las empresas y de sus trabajadores, y en consecuencia dará certeza a la inversión en nuestro país, coinciden especialistas en Derecho laboral.

Hugo Ítalo Morales, catedrático de la UNAM y miembro fundador de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo, destaca que el Derecho laboral va de la mano de la evolución de las condiciones económicas y tecnológicas del mundo, y el *outsourcing* en la era moderna es algo que se está desarrollando con o sin leyes laborales, con prohibiciones o sin prohibiciones.

La reforma pretende regular el *outsourcing* para atender las necesidades actuales de las empresas, y es bueno siempre y cuando se vigile que no haya simulación. Pero se requiere avanzar más en este rubro, no se debe mitigar o desaparecer, es una figura laboral que llegó para quedarse, pero que requiere de reglas que le permitan avanzar sin empresas que desprestigien su posición.

“La subcontratación no es mala, pero a veces se confunde con la simulación”, afirma.

La aplicación de cambios previstos es un acto apresurado y se requiere establecer nuevos plazos para que esta reforma constitucional traiga consigo los beneficios esperados.

Considera que el traslado de la jurisdicción de las Juntas de Conciliación al Poder Judicial Federal y a los estados; la creación de jueces laborales; de seguridad social, conllevará un incremento importante del presupuesto.

Si se pretende tener éxito en esta migración, es necesario considerar un periodo más amplio (unos cinco años) para que se conforme la estructura de jueces adecuadamente y que éstos cuenten con la capacitación necesaria para ejercer sus funciones.

Ítalo Morales advierte que esta reforma podría propiciar que se pierda la sensibilidad social al pasar las funciones de los jueces de Derecho Laboral al Poder Judicial.

No perdamos de vista que el derecho del trabajo se forja en las fábricas, y me parece peligroso que se turne a una justicia meramente legalista, puede perder esencia el derecho del trabajo, puntualizan los especialistas.

Época de Echeverría

El incremento salarial por decreto o porque en otros países se exige, bajo las condiciones económicas actuales, sería regresar a la época de Luis Echeverría, y cuyas complicaciones económicas tuvieron estragos en los sexenios de Gustavo Díaz Ordaz y Miguel de la Madrid Hurtado.

Posiblemente se pasó por alto que la fijación de los salarios mínimos en el país se reservaba por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a un organismo *ad hoc*, creado desde 1917, el cual no ha cesado de cumplir las metas establecidas.

A decir del abogado laboral Hugo Ítalo Morales, en la ciencia económica, que es la que incide en los salarios y de manera alguna a la inversa, con un simple decreto se revertiría el poder adquisitivo de las monedas en todo el mundo.

En nuestro país son múltiples las legislaciones que tienen como base el salario mínimo para la fijación de multas, préstamos, intereses, presupuestos políticos; luego entonces toda modificación de éste se refleja en la misma medida en estos conceptos.

¿Qué les parecería a los trabajadores un aumento desmedido de su deuda con el INFO-NAVIT derivado del préstamo sobre viviendas cuando se incremente en la misma proporción el salario mínimo?; o bien, ¿estarían de acuerdo en mejorar el presupuesto de los partidos políticos que toman como base porcentual los salarios mínimos?

De ahí que para Ítalo Morales, lo primero que se debe hacer es la desvinculación general o total de todas las leyes que tienen como punto de partida el salario mínimo (municipales, locales y federales), y con posterioridad crear una unidad de cuenta que las desvincule de multas, sanciones, presupuestos, adeudos, intereses.

Política que deberá ser única en todo el país, de lo contrario la Federación y las entidades estatales y municipales estarían en posibilidad de crear su propia unidad de cuenta, sin vin-



culaciones entre sí, provocando una confusión sobre el tema, toda vez que los límites de competencia de esta unidad serían estrictamente territoriales; luego entonces tendríamos una medida para las leyes federales, otras para los estados y municipios, lo que provocaría un caos absoluto. Vaya estrategias, todo parece indicar que la alternativa del incremento base del salario está simplemente desfasada.



México firmó su adhesión al Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo al derecho de sindicación y contratación colectiva, pero estaba pendiente su ratificación por el Senado, la cual fue hecha en la sesión del 20 de septiembre del año en curso. Por lo tanto, este Convenio es un tratado que forma parte de nuestro Derecho positivo, al tener efecto vinculante para el país.

El Convenio se refiere al derecho a la libre sindicación y a la libre contratación colectiva. Consideramos que tienen especial relevancia los siguientes artículos:

“Artículo 1.

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación al empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sin-

Convenio 98 de la OIT

Los sindicatos enfrentarán **el reto de reinventarse** para convencer **a los trabajadores de su libre decisión de afiliación**

dicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

Comentario. Como se podrá apreciar, la cláusula de exclusión contenida

en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo está en plena contradicción con el derecho a la libertad de asociación, por lo que deberá ser eliminada, tanto de la ley laboral como en todos los contratos colectivos de trabajo que la tengan pactada. Esto es, los sindicatos no podrán condicionar una oportunidad de empleo a la afiliación a un sindicato.

Se deberá modificar la Ley Federal del Trabajo para eliminar el artículo 395, el cual reglamenta la Cláusula de Exclusión por ingreso

luntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

Conclusión

- Los trabajadores deberán gozar de una absoluta libertad para adherirse o no a un sindicato, o dejar de pertenecer al mismo, pues no podrá ser condición para su empleo el estar afiliados a una organización sindical.
- Por ende, los sindicatos enfrentarán el reto de reinventarse para convencer a los trabajadores de su libre decisión de afiliación.
- Los sindicatos deberán estar libres de cualquier injerencia de los patrones en sus actividades, incluyendo el pago de cuotas sindicales.
- Los patrones no podrán organizar a los sindicatos.
- Se considera injerencia, el que los patrones sostengan económicamente a los sindicatos. Éstos sólo deberán sostenerse con las cuotas de sus agremiados.
- Las condiciones del empleo deberán ser resultado de los contratos colectivos de trabajo.

Es importante subrayar que este convenio es un tratado internacional, por lo que sus disposiciones son de carácter vinculativo para los Estados que los han ratificado y, de acuerdo a nuestra Constitución, son parte de nuestro Derecho positivo.

Finalmente, como consecuencia de la ratificación de este Convenio, será necesario modificar la Ley Federal del Trabajo, eliminando su artículo 395 que actualmente reglamenta la Cláusula de Exclusión por Ingreso y modernizando el proceso de huelga.

Esta información fue proporcionada por Ricardo Martínez Rojas, socio fundador de De la Vega & Martínez.



“Artículo 2.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.”

Comentario. En cumplimiento de este Convenio, los patrones no deberán participar en la formación de los sindicatos de trabajadores, ni podrán cubrir las cuotas sindicales, mismas que deberán estar a cargo exclusivamente de los trabajadores y de manera voluntaria.

“Artículo 3.

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.”

Comentario. Consideramos que el instituto autónomo previsto en la reforma constitucional en materia de justicia laboral, será



El sector privado se opuso a la ratificación del Convenio 98 con el argumento de que no se le consultó y pide armonizar su contenido con el de la Reforma Laboral pendiente

el encargado de vigilar el cumplimiento de esta disposición contenida en el Convenio.

“Artículo 4.

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación vo-

Tercerización

promueve formalización de empleos

Requiere la Ley Federal del Trabajo nuevos ajustes para frenar **evasión y elusión**

80% de los trabajadores asegurados en el IMSS **tienen un patrón distinto** para el que trabajan



La tercerización (*outsourcing*) en México cumplirá seis años de su regulación en la Ley Federal del Trabajo (LFT); sin embargo, aún están pendientes acciones que permitan “cerrar la pinza” a las malas prácticas y evasión fiscal, para consolidarla como una actividad que contribuye a la formalización del empleo en el país, en donde se ubica el 57% de la población ocupada.

Héctor Márquez Pitol, director de Desarrollo Comercial y Relaciones Institucionales de ManpowerGroup, detalla que de los 20 millones de trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con un empleo formal, el 80% trabaja para un patrón distinto y no sólo bajo la figura de *outsourcing*, “sino en esquemas de *insourcing*; es decir, con una razón social distinta, pero de la misma empresa, que le permite realizar únicamente la contratación de su personal”.

Ahora bien, si sólo se habla de tercerización, “las estadísticas indican que hay 5 millones de trabajadores que son subcontratados, lo que muestra la necesidad que tienen las organizaciones de impulsar una actividad que les dé competitividad y les permita cubrir sus requerimientos de empleo temporal”.

No obstante, “es indispensable realizar cambios a la Ley Federal del Trabajo para frenar los abusos y la ilegalidad que persiste en la industria y donde sólo un grupo mínimo de empresas cumple con todas las disposiciones logrando empleo digno para 200 mil trabajadores formales”.





En ese sentido, es necesario impulsar una iniciativa de reforma al artículo 15-C, para agregar dos aspectos trascendentales:

Verificar a la empresa contratante, en especial que registre a los trabajadores con el puesto, sueldo y prestaciones reales y que sobre la totalidad de los mismos se les pague con recibos timbrados por el SAT, tal y como lo establece la ley.

La empresa contratante vigilará que el contratista no registre a los trabajadores como socios de sindicatos, profesionistas independientes, ni se les pague bajo otras modalidades o estrategias fiscales, como, por ejemplo: honorarios, con póliza de seguros o por derechos de autor.

Lo anterior, debido a que se ha convertido en una práctica común para evadir el pago del ISR, IMSS e Infonavit.

Actualmente, la redacción del artículo 15-C se presta a la discrecionalidad en su interpretación,

creando una gran fuga de ingresos que perjudica a todos. “Si se lograra la modificación, la recaudación fiscal de parte de la industria para el IMSS y el SAT sería del doble, por lo que consideramos muy importante cerrar la puerta falsa que existe y que permite el abuso por parte de empresas y empresarios poco serios y éticos”.

Es cierto que ha habido avances en esta materia, “como incluir la subcontratación en la propia LFT, así como incorporar nuevas disposiciones en el SAT para regular a sindicatos y empresas, pero todavía hay cosas por hacer”.

Las empresas de capital humano buscarán tanto con el nuevo gobierno como con el Congreso de la Unión, impulsar los cambios necesarios que vayan encaminados a fortalecer una actividad que es reconocida en el mundo, “incluso en la Organización Internacional del Trabajo, porque ha demostrado contribuir a la generación de empleo formal”.

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



Productividad laboral en disyuntiva

El 1%, máximo crecimiento de la mano de obra o productividad laboral

En el trimestre abril-junio de 2018 el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía con base en horas trabajadas registró un incremento de 0.1% en comparación con el trimestre inmediato anterior, con cifras ajustadas por estacionalidad, de acuerdo con el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG).

Por grupos de actividad económica, la productividad laboral en las actividades secundarias aumentó 0.6%, mientras que en las primarias disminuyó 1% y en las terciarias 0.2 por ciento.

Por sector de actividad y con series desestacionalizadas, durante el segundo trimestre del presente año la productividad laboral con base en horas trabajadas

en las empresas constructoras creció 0.7% y en los establecimientos manufactureros 0.2% frente al trimestre precedente.

En las empresas de servicios privados no financieros, la productividad laboral fue superior en 1% y en las de comercio al por mayor y al por menor avanzó 0.9% y 0.7%, respectivamente, en el trimestre en cuestión.

El Costo Unitario de la Mano de Obra por hora trabajada en las empresas constructoras se mantuvo sin variación, en tanto que en los establecimientos manufactureros subió 0.6% en el segundo trimestre de 2018 con relación al trimestre anterior.

Con base en el personal ocupado, el Costo Unitario de la Mano de Obra en las empresas de comercio al mayoreo y en las de servicios privados no financieros descendió (-)1.6% y (-)0.6%, en ese orden; por su parte, en las empresas comerciales dedicadas al menudeo se elevó 0.6% en el periodo de referencia, con cifras ajustadas por estacionalidad.

**Índice Global de Productividad Laboral de la Economía (IGPLE)
y por Grupos de Actividad durante el segundo trimestre de 2018**

Cifras Desestacionalizadas

ÍNDICES	VARIACIÓN PORCENTUAL RESPECTO AL:	
	Trimestre previo	Mismo trimestre del año anterior
IGPLE con base en horas trabajadas	0.1	(-)0.3
IGPL en las actividades primarias	(-)1.0	0.3
IGPL en las actividades secundarias	0.6	(-)2.0
IGPL en las actividades terciarias	(-)0.2	0.3

Índice del Costo Unitario de la Mano de Obra (ICUMO) por sector durante el segundo trimestre de 2018

Cifras Desestacionalizadas

ÍNDICES	VARIACIÓN PORCENTUAL RESPECTO AL:	
	Trimestre previo	Mismo trimestre del año anterior
ICUMO en las empresas constructoras	0.0	2.2
ICUMO en las industrias manufactureras	0.6	2.3
ICUMO en el comercio al por mayor	(-)1.6	(-)0.3
ICUMO en el comercio al por menor	0.6	1.1
ICUMO en las empresas de servicios*/	(-)0.6	(-)1.5

Fuente: INEGI.



Costo unitario de la mano de obra

Los resultados están constituidos por el Índice Global de Productividad Laboral de la economía y sus tres grandes grupos de actividad, así como por los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra de cinco sectores de actividad económica: la construcción, las industrias manufactureras, el comercio al por mayor, el comercio al por menor y la agrupación de los servicios privados no financieros.

**Cifras desestacionalizadas
Índice Global de Productividad Laboral de la Economía**

En el trimestre abril-junio de 2018 el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía (IGPLE) por hora trabajada, que resulta de la relación entre el producto interno bruto a precios constantes y el factor trabajo de todas las unidades productivas del país, registró un nivel de 103.3 puntos (base 2013=100), en tanto que en el trimestre precedente había sido de 103.2 puntos, lo que derivó en un incremento de 0.1%, con cifras ajustadas por estacionalidad.

De manera desagregada, los resultados del Índice Global de Productividad Laboral (IGPL) por grupos de actividad económica con base en las horas trabajadas fueron los siguientes: en las actividades secundarias ascendió 0.6%, mientras que en las actividades primarias se redujo 1% y en las terciarias 0.2%, con datos desestacionalizados.



Crece microempresas

La presencia dominante de **Mipymes** en estos sectores reduce notoriamente las oportunidades que permitan aumentar **la especialización empresarial y de la fuerza laboral, y la propensión a la innovación y productividad**, advirtió la Cepal

Las microempresas son las principales empleadoras del país, pero también son las más vulnerables.

Datos oficiales advierten que existen más de 4 millones de pequeñas y medianas empresas (Pymes) en el país, donde 97.6% son microempresas, 2% empresas pequeñas y 0.4 por ciento medianas.

La mayor proporción de personas ocupadas en el país, labora para las unidades económicas más pequeñas.

De los 44.8 millones de personas ocupadas, los micronegocios dan trabajo a 21.4 millones, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), al segundo trimestre de 2018.

En tanto que las pequeñas y medianas

empresas emplean a 8.2 y 5.8 millones de personas, respectivamente.

Los primeros años de las Pymes en el país son críticos, ya que muchas de ellas mueren sin rebasar los tres.

Según datos oficiales, en este sexenio la sobrevivencia de estas empresas pasó de 38 a 59% durante los primeros dos años de operación, lo cual habla de su vulnerabilidad.

Existe una mayor proporción de Mipymes en los sectores comercio y servicios, en términos de cantidad de empresas. En tanto que el sector manufactura cuenta con una participación más alta de empresas grandes.

La brecha entre las más pequeñas y las grandes también se abre cuando se trata de comparar su productividad y rentabilidad.

“Estas diferencias en la productividad y rentabilidad se repiten además cuando se

considera el tamaño de las empresas: ambos indicadores aumentan en la medida que es mayor el tamaño de la firma”, subrayó un análisis publicado por la Cepal.

El documento titulado “Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos”, advirtió que las discrepancias en productividad inciden a su vez sobre las brechas laborales, lo que supone implicaciones en términos de la distribución del ingreso y desigualdad.

En México, la mayor parte de las micro y pequeñas empresas se encuentran en el comercio y servicios, que son los sectores con menor productividad.

“La presencia dominante de Mipymes en estos sectores reduce notoriamente las oportunidades que permitan aumentar la especialización empresarial y de la fuerza laboral, y la propensión a la innovación y productividad”, advirtió la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal).

El organismo internacional dijo que la capacidad exportadora de las Mipymes es muy limitada, debido a su marcada orientación hacia el mercado interno. De tal manera que hay un dominio de las grandes empresas en los rubros de exportación nacional.

A esta situación se suma la baja participación de las micro y pequeñas empresas en el crédito al sector privado. Lo cual provoca que estos negocios recurran al autofinanciamiento o alternativas no bancarizadas para obtener capital.

Estas carencias de las Mipymes suponen un desafío para cumplir con los compromisos del nuevo acuerdo comercial, en el cual se advierte que México, Canadá y Estados Unidos deberán incentivar estos negocios para que sean partícipes del intercambio comercial.



Jimena Llano

30 años

Desempeña diversas funciones, tales como mensajería, fotocopiado, trituración de documentos y el control de inventario de diademas 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:

