

ENFOQUE DE NEGOCIOS

Midiendo el avance de la Reforma Laboral

Por: Pedro Borda Hartmann

Desde 1970 no se llevaba a cabo una Reforma Laboral en México. Sabemos que tendrá implicaciones económicas y sociales, así como políticas, en el mediano y largo plazos. Asimismo, se espera que esta reforma facilite una dinamización el ámbito del trabajo a favor de toda nuestra sociedad.

De hecho, diversos organismos cúpula del país han estimado que, con la aprobación de la Reforma Laboral, podríamos estar en condiciones de generar al menos un millón de empleos en 2013. Probablemente haya que ser más conservadores.

Por lo pronto, concierne a AMEDIRH el realizar el monitoreo de cómo y en qué medida comienza a permear la Reforma Laboral en las empresas, investigando y analizando el proceder de los Operadores de Recursos Humanos que forman parte de nuestra comunidad.

Para tal efecto, diseñamos un cuestionario que respondieron los participantes a través de nuestro sistema de aplicación de encuestas por Internet. Quienes contestaron a la convocatoria nos permiten realizar un análisis inicial del impacto que tiene Reforma Laboral en las organizaciones. Antes de compartirles los resultados, repasemos brevemente el contexto de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo.

El marco de las reformas

Aunque varía de una organización a otra, en términos generales, la Reforma Laboral abarca elementos que se requiere conocer y estudiar con mayor profundidad para implementar lo que corresponda en cada empresa. Los temas que aborda el cambio en la ley aparecen a continuación:

- **Art. 83: Trabajo por hora.** Se clarifica la posibilidad de contratar por hora, dando certeza jurídica. El mínimo a pagar en una jornada cuando se contrate por hora, será el salario de una jornada diaria completa.
- **Arts. 25, 39A, 39B, 39C y 39D: Nuevas formas de contratación.** Contratación por periodo de prueba, por capacitación inicial y por temporada.
- **Art. 47: Aviso de rescisión (despido).** La empresa puede notificar indistintamente al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- **Art. 98: Límite a salarios caídos.** En casos de pérdida del juicio, los pagos serán de 3 meses de sueldo, tomando como base el sueldo de la fecha en que se realice el cumplimiento del laudo, más salarios vencidos por un plazo máximo de 12 meses, más intereses del 2% mensual (calculados sobre 15 meses de salario), causados cada mes hasta que concluya el juicio, más la capitalización de esos intereses.
- **Arts. 776, fracc. VIII, 836 fraccs. A-D.** Ofrecimiento de pruebas en juicios usando tecnología y medios electrónicos. Uso de nueva tecnología aplicada a las pruebas en

y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Ofrecimiento de pruebas en juicios usando medios electrónicos; específicamente la Firma Electrónica Avanzada.

AMEDIRH: Monitor de la Reforma Laboral

Nos interesamos por conocer el nivel de interacción que están teniendo los Operadores de Recursos Humanos con la Reforma Laboral. Tras aplicar el cuestionario, encontramos que solamente el 9 por ciento de los entrevistados opinó que conoce realmente mucho la Reforma a la Ley Federal del Trabajo y el 19% afirmó que la conoce mucho. Este bloque queda muy bien delimitado por los respondientes más conservadores que señalaron que se ubicaron en un nivel suficiente en el 57% de los casos y un 14% que reportó que conoce poco.

Ante este panorama, no resulta extraño el que 42% de los encuestados haya respondido que en su empresa, no se cuenta con un análisis de riesgo por la reforma a la Ley Federal del Trabajo y que el 5% desconoce cuáles son los beneficios de esta herramienta. Las explicaciones podrían variar desde la falta de difusión del instrumento reformado, hasta la necesidad de mayor pericia técnica para comprender e interpretar las modificaciones y su aplicabilidad.

¿Cuáles son las principales dudas que señalan los participantes?	
Outsourcing / Terciarización	51.82%
Aspectos relacionados con el IMSS	17.27%
Deducciones del ISR	13.64%
Fuente: Encuesta AMEDIRH. Monitoreo de implementación de la Reforma Laboral, Junio-Julio 2013.	

Las "Relaciones con el sindicato" no se reportó entre las dudas principales. Es probable que este efecto se encuentre correlacionado con el hecho de que la mayoría, en el 61 por ciento de los casos, respondió no haber notado cambios en la vida sindical de su empresa. Sólo el 12.73% aseguró que sí ha identificado alguna modificación, mientras que el 26% reportó que no hay presencia de sindicato en su organización.

¿Cuáles de las principales reformas has implementado en tu empresa?	
Nuevas formas de contratación	37.27%
Outsourcing / Terciarización	25.45%
Finalización de relaciones con empleados	11.82%
Aspectos relacionados con el IMSS	07.27%
Relaciones con el sindicato	03.64%
Deducciones del ISR	01.82%
Participación de utilidades	01.82%
Fuente: Encuesta AMEDIRH. Monitoreo de implementación de la Reforma Laboral, Junio-Julio 2013.	

El 45% de los participantes señaló a las nuevas formas de contratación como "muy útiles para el negocio" (9%) y "útiles para el negocio". En contraste el 32% percibe que no cambian el panorama laboral o que son "poco útiles para el negocio" (20%). En la

aplicación o uso del aviso de despido, 14% de los respondientes aseguran que desconocían que es una obligación patronal. A esto se suma que en el 63% de los casos, no se ejecuta. Sólo un cuarto de la muestra (23.64%) dijo que sí ha implementado esta práctica.

Asimismo, se identificó que la mayoría de los Operadores de Recursos Humanos participantes (74.55%) están implementando al menos una política de regulación en el servicio de subcontratación, al verificar que el proveedor o proveedores cumplan con todos los requisitos que ordena la ley.

Por último, en torno a la ejecución de visitas de inspección de trabajo, los participantes señalan que no han sido objeto de este procedimiento (49.09% de los casos) mientras el 45.45% sí han recibido a una autoridad que, en el 75 por ciento ha sido de índole federal y 25 por ciento local.

Conclusión

La reforma constituye una oportunidad para reposicionar la función de Recursos Humanos. Desde luego, todavía será necesario que las aguas se asienten para que las modificaciones tomen su curso y operen en los diferentes ámbitos en los que deberá ser aplicada.

En los próximos meses, continuaremos realizando este monitoreo de la implementación de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, especialmente, debido a que es indispensable que nuestra comunidad profesional tenga claridad sobre aquellos aspectos en los que debemos poner énfasis para bien de las empresas y los colaboradores.