

# DIRECCIÓN DE **RECURSOS HUMANOS**



AÑO 3 | NÚMERO 1 | ENERO 2011

## **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Reforma posible vs Reforma deseable

---

## **JOSÉ LUIS LÓPEZ LEPE**

Conoce al nuevo Presidente de AMEDIRH

---

## **PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES**

7 claves para Recursos Humanos

# Índice

Editorial	5
Nuevos Socios	6
Webcast	10
Columna Fiscal	12
Information Management	18
Proveedores RH	20
Área de Experiencia	24
Artículo del Mes	28
Conoce a	32
Columna Laboral	34
Directorio	36

2

# Editorial

Del escritorio  
de Pedro Borda



Estimados amigos. Reciban un afectuoso y cálido saludo con motivo del inicio de este año nuevo 2011. Comenzamos con el deseo de que todos nuestros lectores hayan tenido la oportunidad de visualizar un nuevo periodo de trabajo productivo, próspero y lleno de éxitos.

Amedirh inicia una nueva etapa de actividad, ahora con el liderazgo del nuevo Presidente del Consejo Directivo, el Lic. José Luis López Lepe, Director de Recursos Humanos de Bachoco. Es un honor contar con su apoyo y liderazgo en el marco de trabajo de esta, una de las organizaciones líderes en su tipo en nuestro país.

Asimismo, estamos emprendiendo un programa con proyectos y actividades que tienen como propósito contribuir a la profesionalización de los ejecutivos de Recursos Humanos en México.

También les confirmo que daremos continuidad y seguimiento a los temas sociales que tienen enorme impacto en la productividad; me refiero a la

formación de jóvenes ejecutivos de Recursos Humanos, la promoción de la salud laboral y la inclusión de los adultos mayores en los esquemas laborales.

En lo que refiere a la comunicación, iniciamos el tercer año de esta revista “Dirección de Recursos Humanos” en formato electrónico. Queremos agradecer a todos los lectores el tiempo que han dedicado para seguir esta publicación de Amedirh y les reitero el compromiso que tenemos para continuar generando contenidos atractivos y de interés para ustedes; sobre todo, que resulte útil en su actividad.

Mil Felicidades y gracias nuevamente por seguir todas las plataformas de comunicación que ponemos a su disposición. ■

Lic. Pedro Borda Hartmann  
Director General  
Amedirh

# Nuevos Socios

4

CONAVI	Lic. Luis Rolando González Sosa Livia Zaragoza
Pinturerías de México	Lic. Guadalupe Vázquez
Base Internacional Casa de Bolsa	Lic. Miguel Ángel García Peniche
Grupo Infinito	Lic. Ángel Rodrigo Reyes Luna
Reader's Digest	Lic. María Eugenia Martínez Gómez
eLeeme	Lic. Enrique Vega Rueda
Recursos para la vida	Lic. Susana Beatriz González Mujica
COSMA MEXICO LATINOAMERICA	Lic. Patricia García
DPEcorp	Lic. María Antonieta Mendoza Sánchez
SGS de México	Lic. Martha Nigenda Zamorano
Empleo Listo	Yadira Contreras
Sistemas Heurísticos	Ing. Alberto Garza Ayala
GÉNERO, SOCIEDAD, ECONOMÍA, DEMOCRACIA, A.C.	Lic. Estela Suárez Aguilar
Bienestar y Salud Corporativa	Ing. Carlos Diéguez Agraz
IBOPE AGB México	Carmen Montaña
Michael Page International/ Page Personnel	Lic. Christophe Rosset Lic. Sylvain Namy

Coordinador General de Administración y Finanzas

Subdirectora de Recursos Humanos

Directora de Recursos Humanos

Director Comercial México

Director Ejecutivo

Gerente Regional de Recursos Humanos

Director General

Gerente General

Directora de Recursos Humanos

Directora General

Directora de Recursos Humanos

Gerente de Operaciones México

Gerente General

Integrante del Consejo Directivo y Representante Legal

Director General

Human Resources Subdirector

Director General de Michael Page International

Director de Page Personnel



better work, better life

## En Adecco contamos con el talento que tu organización necesita.

La elección del mejor candidato es una tarea ardua y un proceso asertivo de reclutamiento puede disminuir los tiempos para su localización.

En Adecco contamos con una amplia base de talentos especializados por sector o industria, lo que nos ha permitido colocar un gran porcentaje de candidatos en las mejores organizaciones.

Nuestras áreas de especialización son:

- Ingeniería y Técnica
- Medical & Science
- Information Technology
- Sales, Marketing & Events
- Financiera y Legal
- Human Capital Solutions

Contáctenos:  
5062-5011 / 12  
atencionclientes@adecco.com  
adecco.com.mx

Síguenos en:



EMPRESA  
SOCIALMENTE  
RESPONSABLE

# Webcast

8

Al comenzar el año, deseamos compartir contigo una reflexión sobre la ética, la honestidad y la transparencia como uno de los temas coyunturales en la conformación de la cultura organizacional.

Hemos conversado con Rogelio Carbajal Tejeda, Subsecretario de la Función Pública acerca de la relevancia que tienen estos valores en la conformación de una cultura de legalidad en todos los niveles de gobierno.

El trabajo sin lugar a dudas es de gran escala porque tiene como propósito favorecer la construcción de una ciudadanía más clara y abierta, consistente con un encuadre de valores que impulsan a la vida nacional. Compartimos contigo esta conversación exclusiva.

# Honestidad y transparencia: un tema de Recursos Humanos

# Columna Fiscal

El Senador Manlio Fabio Beltrones Rivera del Grupo Parlamentario del PRI presentó una iniciativa con el objetivo de estimular la creación de nuevos empleos de carácter permanente en territorio nacional; y fomentar el primer empleo, mediante el otorgamiento de una deducción adicional a los patrones que generen este tipo de empleos.

Después de haber sido revisada y ajustada, la iniciativa fue aprobada por ambas Cámaras, por lo que ya sólo queda pendiente su publicación en el Diario Oficial de la Federación para que entre en vigor. Los aspectos medulares de este beneficio, se comentan a continuación:

10

## Determinación de la deducción adicional

	Salario base del trabajador de primer empleo	459.68
Por:	Número de días laborados en el período de que se trate	31.00
Igual:	Subtotal 1	14,250.08
Menos:	Monto a disminuir	4,275.02
Igual:	Subtotal 2	9,975.06
Entre:	Tasa de ISR	30%
Igual:	Subtotal 3	33,250.19
Por:	Factor (40%)	40%
Igual:	Monto de la deducción adicional	13,300.07
	Subtotal 1	14,250.08
Por:	Tasa del ISR	30%
Igual:	Monto a disminuir	4,275.02



¿Sabía que **de cada 100 colaboradores** en su organización probablemente **70** sufran de **sobrepeso u obesidad**, **33** de **colesterol** elevado, **20** de **presión arterial alta**, **25** sean **fumadores**, **30** estén **deprimidos** y **12** tengan **diabetes**?

El **Reconocimiento Empresa Saludable** engloba una serie de servicios médicos y educativos para mejorar la salud física y emocional de sus empleados, hacer más eficiente la inversión actual en el rubro y elevar la productividad.

**Empresa Saludable** es un programa anual que a través del diagnóstico, la prevención, la intervención médica oportuna y la educación continua convierte a su organización en una empresa sana al tiempo que fortalece su reputación corporativa e incrementa su atractivo como empleador.

*Para conocer más acerca de Empresa Saludable*

Llámenos ☎ 5278 5599 ó 01800 966 9999

[contacto@empresasaludable.com](mailto:contacto@empresasaludable.com)

[www.empresasaludable.com](http://www.empresasaludable.com)

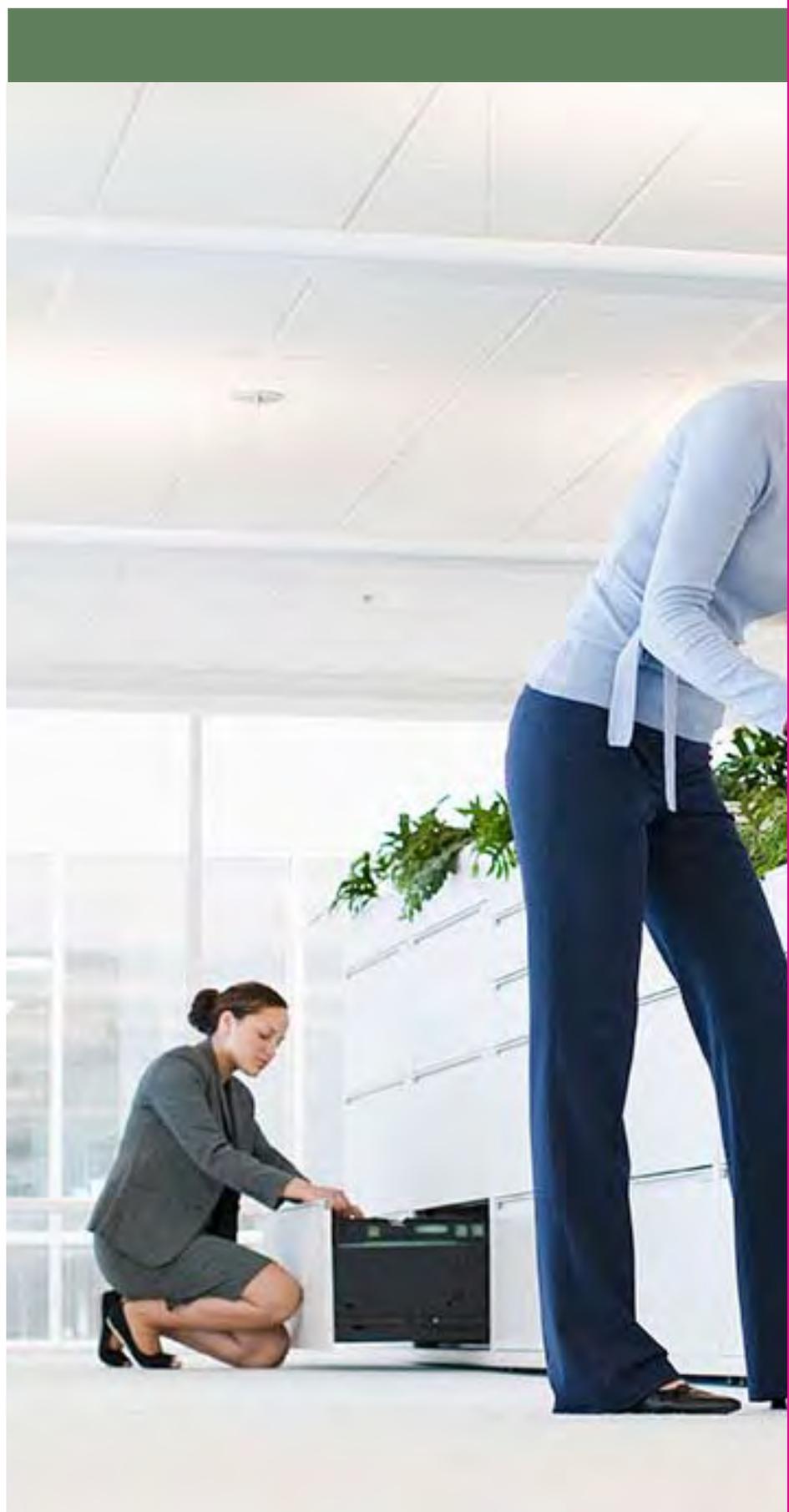
# Programa de Primer Empleo

Por: Ernesto Vázquez Landero

Considere que la deducción adicional:

- Será aplicable en el ejercicio y en pagos provisionales sin que ningún caso exceda el monto de la utilidad fiscal o de la base que en su caso corresponda determinada antes de aplicar dicha deducción adicional.
- No debería considerarse para calcular la renta gravable que sirve de base para determinar la PTU.
- Sólo será aplicable tratándose de trabajadores que perciban hasta 8 veces el salario mínimo general.
- Que no sea considerada en el cálculo de los pagos provisionales o del ejercicio al que corresponda no podrá aplicarse con posterioridad hasta la cantidad en la que pudo haberla aplicado.
- No deberá considerarse en la determinación del coeficiente de utilidad del ejercicio siguiente a aquél en que se aplique.

12





## Definiciones importantes

- **Trabajador de primer empleo:** aquel trabajador que no tenga registro previo de aseguramiento en el régimen obligatorio ante el IMSS, por no haber prestado en forma permanente o eventual un servicio remunerado, personal y subordinado a un patrón.
- **Puesto de nueva creación:** todo aquel de nueva creación y que incremente el número de trabajadores asegurados en el régimen obligatorio ante el IMSS a partir de la entrada en vigor del Decreto y que incremente el número de trabajadores asegurados registrados en el régimen obligatorio del IMSS en cada ejercicio fiscal. Para determinar el número base de los registros cuyo incremento se considerará puesto de nueva creación, no se tomarán en cuenta las bajas en los registros correspondientes de trabajadores pensionados o jubilados durante el ejercicio fiscal de que se trate, así como aquellas bajas registradas de los últimos dos meses del año 2010.



Los puestos de nueva creación deberán permanecer existentes por un periodo de por lo menos 36 meses continuos contados a partir del momento en que sean creados, plazo durante el cual el puesto deberá ser ocupado por un trabajador de primer empleo. Transcurrido dicho periodo, los puestos de nueva creación dejarán de tener los beneficios fiscales.

- Puestos existentes: todos aquéllos creados con anterioridad a la entrada en vigor del programa de primer empleo.
- Salario base: el que en los términos de la Ley del Seguro Social se integra como salario base de cotización para la determinación de las cuotas de seguridad social.

#### **Requisitos para poder aplicar el beneficio**

- Sus relaciones laborales se deberán regir por el apartado “A” del artículo 123 constitucional.
- Crear puestos nuevos y contratar a trabajadores de primer empleo para ocuparlos.



- Inscribir a los trabajadores de primer empleo ante el IMSS.
- Determinar y enterar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronales, causadas por la totalidad de sus trabajadores.
- Retener y enterar el ISR a cargo de sus trabajadores.
- No tener a su cargo adeudos por créditos fiscales firmes determinados tanto por el SAT, como por el IMSS.
- Presentar ante el SAT el aviso y la información mensual.
- Durante el periodo de 36 meses, el patrón deberá mantener ocupado de forma continua el puesto de nueva creación por un lapso no menor a 18 meses.
- Cumplir con las obligaciones de seguridad social.

15

### Casos en que no se pierde el beneficio

El patrón no perderá el beneficio a la deducción adicional cuando al trabajador de primer empleo le sea rescindido su contrato de trabajo en términos de lo establecido por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y éste sea sustituido por otro

trabajador de primer empleo, siempre que el patrón conserve el puesto de nueva creación durante 36 meses.

### Presentación de avisos al SAT

Los patrones que apliquen la deducción adicional, deberán presentar, ante el SAT, en el mes en el que inicien la

aplicación de la deducción adicional, un aviso en el que manifiesten que optan por aplicar la deducción adicional. Adicionalmente, a más tardar el día 17 de cada mes del año de calendario, los patrones deberán presentar, la siguiente información correspondiente al mes inmediato anterior:

#### Información a presentar

Respecto del patrón	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RFC.</li> <li>• Todos los registros patronales ante el IMSS asociados al RFC.</li> </ul>
Respecto de los trabajadores de primer empleo contratados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre completo.</li> <li>• Número de seguridad social.</li> <li>• CURP.</li> <li>• RFC.</li> <li>• Salario base de cotización con el que se encuentran registrados ante el IMSS.</li> <li>• Monto de las cuotas de seguridad social pagadas.</li> </ul>
Respecto de los trabajadores de primer empleo que se hubieran sustituido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de seguridad social del trabajador:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sustituido.</li> <li>• Sustituto.</li> </ul> </li> </ul>

### **Adicionalmente se deberá manifestar:**

- Monto de la deducción adicional aplicada en el mes de que se trate.
- Cualquier información necesaria para verificar la correcta aplicación de la deducción adicional.

El SAT deberá remitir copia de la información que presenten los patrones en los términos de este artículo al IMSS.

### **Sanción en caso de incumplimiento**

Los patrones que en un ejercicio incumplan con alguno de los requisitos, perderán el derecho a aplicar dicha deducción adicional por la contratación de trabajadores de primer empleo que se realicen en ejercicios posteriores a aquél en el que se incurrió en incumplimiento.

Adicionalmente, dichos patrones deberán pagar el ISR que le hubiera correspondido de no haber aplicado en los pagos provisionales o en el ejercicio de que se trate la deducción adicional, con las actualizaciones y recargos correspondientes, desde la

fecha en la que se aplicó indebidamente la mencionada deducción adicional y hasta el día en el que se efectúe el pago.

### **Vigencia**

Este nuevo capítulo estará vigente a partir del día siguiente al de su publicación en el DOF y por un período de tres años contados a partir de su entrada en vigor. Sin embargo, quienes durante su vigencia establezcan puestos de nueva creación para ser ocupados por trabajadores de primer empleo, tendrán el beneficio respecto de dichos empleos hasta por el período de 36 meses, aun cuando el capítulo ya no se encuentre vigente. El monto máximo de la deducción adicional se disminuirá en un 25% a partir del segundo año de vigencia del Decreto.

# Information Management

¿Qué consulta la gente que usa Internet? De acuerdo con el INEGI, el primer lugar lo tienen las labores escolares (53.4%); siguen las actividades vinculadas con la comunicación (44%); en tercera posición el entretenimiento (37.9%), y por último, lo relacionado con el trabajo (32.2 por ciento).

Son al menos 39 millones de personas las que tienen algún tipo de interacción con una computadora y casi 33 millones más las que tienen acceso a Internet en México. En cuanto a conectividad sólo 6.3 millones de hogares cuentan con conexión a internet, lo cual representa 22.2% del total en México. Esto significa que unos 27 millones de usuarios se conectan en sus centros de trabajo y otro porcentaje a través de la escuela y eventualmente los espacios públicos.

18

Para los ejecutivos de Recursos Humanos lo interesante de este tema es que, según un estudio realizado por Web@Work en Brasil, Centro América, Colombia, Chile, México y Perú sobre el uso que los empleados hacen de Internet en horario laborable, hay un alto índice de empleados que utilizan el equipo de trabajo para navegar por páginas que no están relacionadas con su actividad laboral en horas de oficina (un 95% de los empleados).

Asimismo, el 95% de los gerentes de sistemas están preocupados por el comportamiento que tienen sus colaboradores cuando acceden a Internet, mientras que un 75% de los propios empleados han admitido haber efectuado alguna operación o visitado alguna página de riesgo desvinculada del ámbito profesional.

El 49% de los gerentes de mando medio señalaron que pasaban más de 50 minutos diarios revisando páginas que no tienen relación con su actividad profesional, mientras que los gerentes de sistemas consideran que los que practican este tipo de hábitos son un 66%.

# En busca del tiempo perdido... Uso de internet en horas de oficina

Por: : Silvano Soto Hernández

Es decir, hay un tiempo valioso que se está fugando por la trama de Internet y que en la medida en que se mida su impacto en el desempeño de las organizaciones, se podrán identificar más y mejores métodos de control. Claro está, siempre quedará de por medio la controversia entre dos miradas que parecen no reconciliarse.

Hay quienes abogan por una postura lúdica en la que un poco de ocio beneficia a la productividad. La otra, más tradicional, que los recursos están al servicio del trabajo. En cualquiera de los casos, es un tiempo perdido que no podrá recuperarse. Antes bien, habrá que ser creativos para hacer de este fenómeno un asunto virtuoso a favor del negocio y la empresa. ■



Cercanía • Agilidad • Especialización

Síguenos en [twitter @invexbanco](#)

**invex**Banco

Decisiones que generan.

# Proveedores Rh

Cada día son más los equipos de Recursos Humanos en México que están incorporando herramientas novedosas de gestión de administración de efectivo que generan eficiencias en sus procesos de pagos y desembolsos a empleados. Gracias a ellas, pueden reducir costos operativos y financieros, y reorientar su tiempo en actividades de desarrollo del talento humano.

A la hora de pagar nóminas y otros desembolsos a su fuerza laboral, las opciones tradicionales como el dinero en efectivo, los cheques, o los vales en papel generan altos riesgos e ineficiencias, como por ejemplo, el tiempo dedicado a su administración y los costos de manejo y distribución.

Por otra parte, estos métodos de pago no necesariamente ofrecen la mejor solución para los empleados, comercios y empresas e instituciones públicas que las usan.

Las tarjetas prepagadas de marcas de alta aceptación son la alternativa

óptima tanto para las empresas como para sus colaboradores y otras audiencias claves. Al realizar pagos a empleados en tarjetas prepagadas recargables electrónicamente de manera segura, simple y rápida, se generan importantes ahorros y eficiencias para las empresas. Además, se traduce en un mejor servicio al empleado que recibe el pago, ya que mejora su experiencia de compra, gracias a la conveniencia y seguridad de este medio de pago electrónico.

Las soluciones prepagadas de NovoPayment son mucho más que un instrumento de pago para las empresas u organismos públicos.

# Administrando pagos y desembolsos a empleados: Mejores prácticas para la gestión de beneficios y gastos



NovoPayment, empresa líder en la gestión de programas y soluciones de tarjetas prepagadas en América Latina, lanzó su primer programa en 2004 en Venezuela y desde entonces se ha expandido a México, Perú y Colombia. El portafolio de la compañía supera un millón de tarjetas activas,

representando 88 millones de transacciones al año por valor de más de US\$ 750 millones.

NovoPayment hoy ofrece soluciones que satisfacen diversas necesidades de desembolso de pagos del sector corporativo y gubernamental.

21



La tarjeta Bonus Alimentación permite gestionar el pago de beneficios de alimentación de despensa y restaurante, ofreciendo a los empleados beneficiarios la posibilidad de utilizarlas en cualquier comercio afiliado a la red de aceptación de MasterCard.

La tarjeta Plata Gasolina, cuyo objetivo es cubrir gastos de flotas de vehículos o beneficios de movilidad al personal, sólo puede utilizarse para el pago de combustible, lubricantes y mantenimiento general de vehículos; Plata Compras está diseñada para compras corporativas, regalos y

bonificaciones; y Plata Clásica es la solución idónea para pago de nóminas e incentivos.

Las soluciones prepagadas de NovoPayment son mucho más que un instrumento de pago para las empresas u organismos públicos. Al permitirles ahorrar costos, ser más eficientes con su tiempo y ofrecer una solución más satisfactoria a sus empleados y socios de negocios, estas soluciones se convierten en un componente esencial de su gestión. ■



Para obtener más  
información **haga click**  
**aquí,**  
**o llame al**  
**01800 01TOTVS (86887).**



Igual siendo siempre diferente.

# Área de Experiencia



China, el dragón de oriente, no deja de crecer ni un segundo. Cada movimiento tiene tremendo impacto en el mundo comercial, financiero y laboral del mundo entero.

Recientemente, Manpower Inc dio a conocer el estudio titulado “Golden Brands” con el cual advierte a las compañías multinacionales con operaciones en China en el sentido de que necesitan mejorar sus sistemas y estrategias para la retención de talento.

Uno de los principales desafíos es el de dar la cara y enfrentar las agresivas campañas emprendidas por las empresas chinas de tipo privado en lo que se ha convertido en una auténtica batalla por el talento de alto nivel. Esta mecánica se ha generado a partir del veloz crecimiento que ha tenido la nación asiática haciendo reflexionar en los tremendos cambios que ha sufrido el panorama de la atracción y retención de colaboradores talentosos en el mundo.

# En la Gran Muralla: La Batalla por el Talento

## China va con todo para captar al talento internacional para las empresas locales

Asimismo, uno de los fenómenos que se han presentado es que al cambiar el ambiente de negocios ha variado en tal proporción que las empresas extranjeras están dejando de ser sitios atractivos para trabajar y están perdiendo terreno ante los esquemas de compensación y beneficios que han formulado los chinos; así lo ha señalado Jeff Joerres Chairman y CEO de Manpower Inc.

"A medida que las empresas locales logran construir marcas más fuertes como empleadores, las multinacionales

enfrentan cada vez mayores dificultades para atraer y retener a los directivos clave. La guerra por el talento se intensificará debido a la presencia una fuerza laboral china envejecida y más empresas extranjeras aumentando su concentración en el mercado asiático."

El trabajo de investigación realizado por Manpower Inc, "Winning in China: Building Talent Competitiveness" muestra que el 61 por ciento del talento que ha sido captado por las empresas privadas de origen chino pertenecen al nivel directivo.

25



Este rápido aumento en la atracción de talento hacia las empresas chinas de propiedad privada se debe a las nuevas estructuras de la compensación y paquetes de beneficios que es posible configurar en esta poderosa potencia mundial. A esto hay que añadir que a los ejecutivos se les ofrece más formación y oportunidades de aprendizaje, y la propuesta de desvanecer el "techo de cristal" para los empleados de origen extranjero.

26

Al parecer, con este esquema China busca contrarrestar los efectos de la escasez de talento ejecutivo calificado y competente. Al respecto, Manpower ha dado a conocer que el 60 por ciento de los directores de Recursos Humanos en las empresas extranjeras establecidas en China están resintiendo

los efectos de la guerra por el talento y que no obstante, son pocas las organizaciones que están haciendo algo para responder a ese desafío.

A medida que China sigue experimentando un rápido crecimiento, las empresas extranjeras y chinas de propiedad privada necesitarán adaptarse con mayor velocidad. Los empleadores deben estar atentos a los cambios en esta economía vital y pujante para comprender a tiempo los retos y oportunidades que arroja en medio de obstáculos culturales el gran dragón de oriente. ■

Fuente: Manpower Inc. Warns of Talent Challenges for Foreign Companies in China as Workers are Attracted to Chinese Private-owned Enterprises





**DCH**  
knowwho

Dedícate a tu negocio,  
nosotros nos encargamos de tu talento.  
Fortalecemos el **corazón** de tu empresa.

Te ofrecemos tranquilidad, experiencia y la seguridad de saber que tu talento externo y colaboradores tercerizados cuentan con todos sus derechos laborales y de seguridad social, siempre y lo más importante, con un trato de corazón.

DCH es un "One Stop Solution" al ofrecer una abstracción completa de recursos humanos con una gama de servicios desde atracción de talento hasta outplacement.



[dch.mx](http://dch.mx) **knowwho**

# Artículo del Mes

La Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares se publicó el pasado 5 de julio en el Diario Oficial de la Federación tiene implicaciones para las empresas y las áreas de Recursos Humanos pues se guardan registros sobre los colaboradores tanto documentales como electrónicos. El Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos (IFAI), es una de las principales instancias que promoverán y vigilarán el cumplimiento de esta ley.

“Vivimos en los que algunos autores llaman sociedad de la información y como parte de esa dinámica ha sido necesario regular el derecho de las personas a la protección sobre sus datos”, señala Jorge Cervantes, especialista en la materia y titular de

28



# Protección de datos personales en posesión de los particulares

## Siete recomendaciones clave para Recursos Humanos

Cervantes Consultores. “Este es uno de los derechos de nueva generación y por lo tanto aun difusos en su regulación. Fueron necesarios diez años de trabajo jurídico para legislarlo en México”.

### ¿Qué tenemos que verificar en Recursos Humanos?

Estas son las recomendaciones de Jorge Cervantes de Cervantes Consultores:

1. Contar con la elaboración del aviso de privacidad, documento en el que consta finalidad, alcance, tratamiento e inventario de los datos personales solicitados a los trabajadores al servicio de la empresa.



2. Asegurar el tratamiento apropiado de los datos personales sensibles sobre origen racial o étnico, estado de salud presente y futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales; afiliación sindical, opiniones políticas, preferencias sexuales, entre los más importantes.
3. Establecer un manual de seguridad que documente los procedimientos para la preservación de los datos personales, así como su encriptación y cancelación cuando así proceda.
4. Contar con el procedimiento a fin de que el trabajador tenga la posibilidad para el acceso, rectificación, cancelación u oposición de sus datos personales.
5. Designación de un responsable operativo –adicional al patrón– para que atienda todas las cuestiones relacionadas con la gestión de los datos personales.
6. Contar con el consentimiento informado para la gestión de datos

de los colaboradores y de personas sobre las que también se requiere información como son clientes y proveedores, etc.

7. Por último, en el caso de la videograbación con finalidad de supervisión de la actividad de los trabajadores, es necesario contemplar que se guarde respeto a la privacidad y dignidad del colaborador.

Será en julio de 2011 cuando entrará en vigor el reglamento de la ley de protección de datos personales en posesión de particulares. Es importante que las áreas de Recursos Humanos se preparen entre enero y junio para contar con la estructura necesaria para garantizar el cumplimiento de este ordenamiento jurídico. ■

El 7 y 8 de  
septiembre

Congreso Internacional  
de Recursos Humanos  
México 2011



vas a quedarte  
con la  
boca abierta



amedirh

Asociación Mexicana en Dirección  
de Recursos Humanos A.C.

# Conoce a

## José Luis López Lepe Presidente del Consejo Directivo AMEDIRH 2011-2012

Respetado y reconocido por su gran calidad humana, José Luis López Lepe es el nuevo Presidente del Consejo Directivo de AMEDIRH para el periodo 2011-2012. Es uno de los ejecutivos de Recursos Humanos más connotados en nuestro país y su liderazgo le ha permitido obtener los resultados más sobresalientes al frente de su gestión en diversos proyectos de gran escala.

Actualmente, José Luis López Lepe está al frente de la Dirección de Recursos Humanos de Bachoco, empresa que nació en 1952 como una pequeña granja de producción de huevo para plato en el estado de Sonora y que hoy es el mayor productor y comercializador de productos avícolas con cuatro líneas de producto y cuenta con más de 700 centros de producción y distribución en el país.

Antes de incorporarse a Bachoco en 1993, José Luis López Lepe se desempeñó como docente en varias instituciones educativas y fue director de personal en Grupo Condumex. Cuenta con título académico en Física y Química por la Escuela Normal Superior y grado en Administración de Negocios por el Instituto Tecnológico Autónomo de México.

“La competitividad y rentabilidad que nos caracteriza es el resultado del personal que labora en Bachoco”, asegura con plena confianza José Luis López Lepe, Director de Personal. “Nuestros productos deben pasar de la granja a la mesa en el menor tiempo posible para asegurar su frescura”.

Como estratega, José Luis López Lepe ha puesto el foco en cuatro grandes ejes de Recursos Humanos que han sido aplicados en Bachoco: “el primero consiste en fortalecer la capacidad para atraer, retener y desarrollar al mejor talento que la empresa requiere. El segundo está orientado a mejorar la administración del personal con mando, clarificando sus roles y facultando la toma de decisiones en los distintos niveles”, comenta José Luis López Lepe en la entrevista con “Dirección de Recursos Humanos”.

“El tercero se refiere a la promoción y gestión del cambio en los proyectos de transformación que requiere la organización, y finalmente, el cuarto lo dedicamos a reforzar la cultura de la empresa, en especial los valores institucionales de honestidad, responsabilidad, respeto, justicia, servicio, así como los comportamientos que tenemos establecidos en nuestro Código de Ética”.

Al asumir la presidencia del Consejo Directivo de AMEDIRH, José Luis López Lepe ha establecido un compromiso para sostener con fuerza el liderazgo de AMEDIRH abordando temas coyunturales para el país como son el empleo, la productividad, la calidad de vida y el desarrollo humano y organizacional.

32



# Eventos RH 2011

Enero-Febrero



**Panel de Expertos: Qué hacer y qué no hacer en materia fiscal respecto a las remuneraciones de los empleados.**

**18 Enero 2011**

**Taller: Optimización de la Revisión de Contratos Colectivos.**

**20 y 21 Enero 2011**

**Desayuno Informativo: Realización exitosa de un proceso de despido justificado.**

**3 Febrero 2011**

**Conferencia: Como desarrollar un Indicador de Talento.**

**17 Febrero 2011**

**Taller: Change Management.**

**22 y 23 Febrero 2011**

**Informes**

**Lic. Mariana Morales / Tel. (55) 5140 2214 / [eventos@amedirh.com.mx](mailto:eventos@amedirh.com.mx)**

**[www.amedirh.com.mx](http://www.amedirh.com.mx)**

# Columna Laboral

En el marco mundial de la compleja dinámica del trabajo, cuando los números del desempleo agobian fuertemente a países de todo el orbe, México se debate entre la oportunidad de realizar una reforma a su marco legislativo para provocar una transformación que repercuta positivamente en la economía, la sociedad y la calidad de vida de los ciudadanos.

34

La reforma a la Ley Federal del Trabajo es un tema que continúa en la zona más álgida de las discusiones entre las franjas político partidistas del poder legislativo. En este contexto, se ha dado un ir y venir de reflexiones, discusiones y contrapuntos que al final exponen un panorama igualmente incierto: ¿habrá o no cambios en el marco jurídico?

Hugo Araiza, especialista en Recursos Humanos y miembro de Amedirh, plantea que por parte de la comunidad representada por la asociación, “independientemente de posturas partidistas, tenemos que hacer nuestra parte para promover que los

actores del proceso saquen una reforma y pongan por delante al país, más allá de sus intereses particulares de grupo”.

El escenario está agitado. El Partido Acción Nacional ha hecho su propuesta y el Partido Revolucionario Institucional ha buscado responder no sin que de por medio estén el punto de vista de los organismos sindicalistas de mayor peso en el país. Al cierre de esta edición, ninguna de las propuestas había sido

“Pretender una reforma completa a la ley es muy ambicioso. Creo que hay que tener claro que hay una reforma posible y otra que sería la reforma deseable”.

# Ley Federal del Trabajo: Reforma posible versus reforma deseable

cancelada o consensuada. A esto hay que añadir las propias dificultades que trae consigo la agenda legislativa al cierre del año.

“Evidentemente hay expectativa, pero también por otro lado hay un ánimo muy dividido. Es claro que la reforma del PAN ha sido cuestionada y ante eso el PRI está sacando su propuesta de reforma”, precisa Hugo Araiza.

Ha trascendido en el medio del cabildeo legislativo que se busca hallar un punto de acuerdo y de equilibrio en temas como el derecho a huelga y la transparencia sindical. Lo que aun no puede saberse si al final del proceso, de darse la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, el encuadre jurídico quedará resuelto de manera que se introduzcan los mecanismos —y que otros se mejoren—, para promover la generación de empleo, considerar el empleo para jóvenes, así como el refuerzo del primer empleo y el desarrollo de las pequeñas empresas que es el motor generador para el país.

“Pretender una reforma completa a la ley es muy ambicioso. Creo que hay que tener claro que hay una reforma posible y otra que sería la reforma deseable. Tendremos que irnos por la primera considerando los tiempos y el entorno vigente”, concluye Hugo Araiza. “Creo que todos tenemos que contribuir y hacer la parte que nos toca y apoyar para que efectivamente salga una reforma que urge evidentemente a la economía y al país. Todos tenemos que hacer lo posible por esto”.

35



# Directorio



amedirh

Asociación Mexicana en Dirección  
de Recursos Humanos A.C.

**Pedro Borda Hartmann**  
Director General

**Sonia Ramírez**  
Directora de Operaciones

**Alonso Sotelo**  
Subdirector de Operaciones

**Lía Durán**  
Gerente de Mercadotecnia

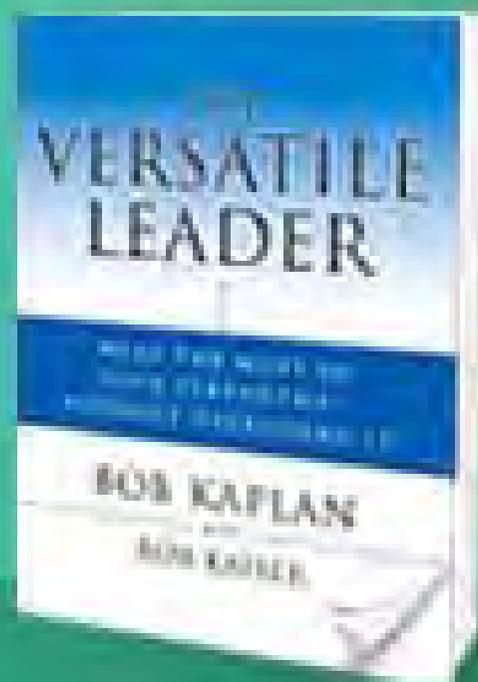
**Marely Granados**  
Coordinador editorial

**Silvano Soto**  
Editor

36

**ONE TO ONE®**

**Hylse Domínguez**  
**Ixchel Guerrero**  
**Rogelio Hernández**  
Diseño y producción



## THE VERSATILE LEADER

Robert Kaiser  
Bob Kaplan

Conferencista en nuestro Congreso Internacional de R.H. 2010, Robert Kaiser se basa en el trabajo realizado durante 20 años con varios líderes para crear esta obra.

**\$600.00\***



## MANUAL DE DIAGNÓSTICOS PARA LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

Lauro César Rodríguez

Este CD incluye 5 diagnósticos para lograr el perfeccionamiento en la medición del desempeño del personal.

**Socios \$6,960\*** (IVA Incluido)

**No socios \$8,120\*** (IVA Incluido)

# DIRECCIÓN DE **RECURSOS HUMANOS**



AÑO 3 | NÚMERO 1 | ENERO 2011

## **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Reforma posible vs Reforma deseable

## **JOSÉ LUIS LÓPEZ LEPE**

Conoce al nuevo Presidente de AMEDIRH

## **PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES**

7 claves para Recursos Humanos

¿Te interesa  
anunciarte en la Revista?

¡Contáctanos!  
[editor@amedirh.com.mx](mailto:editor@amedirh.com.mx)  
51402210