ALTERNATIVAS DE PAGO DE LAUDOS EN MATERIA

LEY GENERAL DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL (LGCG)

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Diciembre de 2008; reformada el 12 de Noviembre de 2012.

De observancia obligatoria para:

- Los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Federación,
- Entidades federativas;
- Los ayuntamientos de los municipios;
- Los órganos político-administrativos de las demarcaciones territoriales del Distrito Federal;
- Las entidades de la administración pública paraestatal, ya sean federales, estatales o municipales
- Los órganos autónomos federales y estatales.

ARTÍCULOS 1,6 Y 7 LGCG

Los gobiernos de las entidades federativas deberán adoptar e implementar las decisiones del CONAC, lo cual podría consistir en la eventual modificación o formulación de leyes o disposiciones administrativas de carácter local, según sea el caso, coordinándose con los gobiernos municipales para que logren contar con un marco contable armonizado.

PROPUESTAS

Se propone la incorporación obligatoria de la partida presupuestal para el pago de laudos en el proyecto de presupuesto de cada municipio y la autorización de estos recursos en el presupuesto de egresos autorizado.

El Clasificador por Objeto del Gasto vigente, emitido por la Secretaría de Finanzas y Planeación del Gobierno del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, establece una partida genérica denominada **15300000 PRESTACIONES Y HABERES DE RETIRO** y dentro de esta clasificación se encuentra la partida específica **15300001 LIQUIDACIONES**

POR INDEMNIZACIONES Y POR SUELDOS Y SALARIOS CAÍDOS, cuya descripción señala:

- ***"Asignaciones destinadas a cubrir el importe de las liquidaciones que resulten por laudos emitidos o sentencia definitiva dictada por la autoridad competente, favorables a los trabajadores al servicio de las dependencias y entidades".***

- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN FINANCIERA Y PRESUPUESTAL DE LOS MUNICIPIOS PARA DETERMINAR CUANTOS Y CUÁLES CUENTAN CON EL RECURSO EN LA PARTIDA CORRESPONDIENTE PARA EL PAGO DE LAUDOS.

- CAPACITACIÓN A LAS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS Y JURÍDICO DE LOS AYUNTAMIENTOS PARA LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDOS DE PERSONAL.

- MEDICIÓN DE RESULTADOS VÍA INDICADORES, UNA VEZ APLICADAS LAS CAPACITACIONES.

- ELABORACIÓN DE CATÁLOGO DE PUESTOS ÚNICO PARA LOS AYUNTAMIENTOS (DEFINICIÓN DE PERSONAL DE BASE Y DE CONFIANZA, SUS FUNCIONES) FUNDAMENTO: LEY ESTATAL DEL SERVICIO CIVIL.

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL.

El proceso administrativo que da origen a la relación laboral: El reclutamiento, la selección y la contratación del personal.

¿Cuál es la razón de adentrarnos en este tema?

Para el cumplimiento de sus metas, programas y objetivos, las organizaciones requieren de recursos, estrategias, planes y programas que se traduzcan en la estabilidad económica, laboral e institucional necesarias para garantizar su permanencia y crecimiento.

Dentro de toda la gama de planes, procesos, producción, tecnología y recursos que se manejan institucionalmente, se distingue un elemento fundamental, del cual depende la integración y la efectividad del resto de los recursos

(financieros, técnicos, materiales): el recurso humano. Sólo el factor humano penetra en todos los demás, sirviendo como agente activo de operación.

¿Por qué es tan importante el factor humano en la organización?

- Porque es a través del talento de las personas, de su trabajo y entrega, que pueden alcanzarse las metas y objetivos organizacionales. Las instituciones funcionan básicamente gracias a su gente, el eslabón más importante de la cadena de valor y por supuesto, de la cadena de éxito. En este sentido, todos los procesos relacionados con las personas deben ser parte esencial de la estrategia organizacional, considerando que el área de Recursos Humanos es responsable de atraer, retener, desarrollar y motivar al capital humano que haga posible lo anterior descrito.

- Porqué las personas son las articulaciones que generan la movilidad de la estructura, la hacen crecer y desarrollarse, ser dinámica o rígida, le dan el sentido y la orientación que los cambios constantes exigen, pero

sobre todo, promueven la adaptabilidad y estabilidad institucional.

- Porque las personas son poseedoras de experiencias, conocimientos y habilidades, mismas que constituyen su capital más importante.

- Los recursos humanos adecuados para realizar ciertas labores no abundan en ninguna sociedad, por lo que su búsqueda y captación dependerá en gran medida del ¿cómo? y ¿dónde?, pero sobre todo del ¿quién posee el talento requerido para la función?

Iniciemos definiendo talento como los dotes intelectuales que dan valor a un individuo. Así, el conjunto de estos valores constituyen el Capital Humano en una organización.

Es por esta característica que, como profesionales de Recursos Humanos, nuestra responsabilidad es captar, desarrollar y retener al personal talentoso e incrementar este valor para que contribuya a la consecución de los objetivos institucionales.

Se ha bautizado a nuestra época como la Era del Talento, es decir, el tiempo en que el capital y la tecnología ya no son suficientes para que una organización se mantenga vigente y sobreviva en el entorno globalizado de hoy; esto significa que se ha vuelto indispensable contar con capacidad de innovación y talento.

La administración del factor humano implica no solo la búsqueda de talento, sino también integrarlos a la institución. Situación que obliga a:

Captar: a través de una selección adecuada y con base en una estrategia de atracción del recurso humano con desempeño y talento superiores. Para ello debemos evitar ciertos paradigmas en cuanto a fuentes de selección y agotar todas las posibles desde diversas perspectivas, pero no sin antes haber buscado en la misma organización.

Desarrollar: se debe invertir en el talento humano y recompensar debidamente su capacidad de innovación.

Retener: Es menester que se generen y gestionen de una manera adecuada factores tales como: un buen clima laboral,

una cultura organizacional coherente y acorde a los nuevos tiempos, un sistema de retribución interesante y equitativo, etc.

Finalmente, el objetivo es lograr que el talento reunido en una organización funcione como una maquinaria de reloj, pero más importante aún es que lo haga de manera inteligente.

Para cumplir con dicho objetivo, la administración del factor humano ejecuta las acciones de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal.

El reclutamiento implica la atracción de candidatos potencialmente calificados para desempeñar un puesto vacante y en elegir a la persona idónea al puesto ofertado de acuerdo con sus habilidades, conocimientos, aptitudes y experiencia.

La selección se realiza de acuerdo a las necesidades y requerimientos del área que tiene la vacante. En este sentido las descripciones y perfiles de puestos constituyen los instrumentos esenciales para el reclutador, pues proporcionan información básica sobre las funciones y

responsabilidades que incluye cada vacante. Siempre que lo juzgue necesario, el reclutador deberá solicitar información adicional al área solicitante; por lo que la comunicación y retroalimentación en ambos deberán ser constantes, a fin de garantizar que se cubran las exigencias y especificaciones del puesto ofertado.

Pocas cosas son tan importantes para cualquier organización como el reclutamiento y la selección de su personal. San Ignacio de Loyola expresó que “si se elegían bien a los novicios de la Compañía, sería muy fácil luego elegir a su General”.

La contratación es el medio jurídico mediante el cual queda establecida la relación laboral entre la institución y el personal.

Inducción promueve en el personal de nuevo ingreso el conocimiento específico de sus responsabilidades, la familiarización con su lugar de trabajo, el empleo de los medios para realizarlo y la identificación e integración con sus compañeros debe lograrse, con la operación de mecanismos que cumplan eficientemente con dichos propósitos.

El desarrollo y la estructura del proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción, debe comprender a su vez una serie de subsistemas, etapas, o fases, las cuales se muestran enseguida.

1.- Requerimiento de Personal

2.- Perfil de puesto

3.- Cartera

4.- Convocatoria

5.- Preselección

6.- Entrevista Inicial

7.- Entrevista Profunda

8.- Baterías de Prueba

9.- Referencias laborales

10.- Informe de Evaluación

11.- Selección del candidato

12.- Procedimiento de Admisión

13.- Contratación

14.- Inducción