

There are no translations available.

Circular 1374-2020

Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández, publicado el 07 de septiembre 2020 en “El Economista” respecto a la nueva Ingeniería Laboral en virtud de las reformas a la Ley Federal del Trabajo.

“Ingeniería laboral”, vía para fortalecer relaciones con trabajadores y sindicatos

Las nuevas reglas del juego definidas por la reforma laboral y el T-MEC obligan a las empresas a asumir un rol más activo en la construcción de las relaciones con sus colaboradores y la prevención de conflictos colectivos.

El cambio del mercado laboral mexicano en materia colectiva ya inició. La reforma laboral y las nuevas reglas del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) traen nuevos desafíos para las empresas en **las relaciones de trabajo y la prevención de conflictos laborales**

Ante una fuerza de trabajo más empoderada y más consciente de sus derechos ¿cómo evitar conflictos colectivos? La clave está en la **“ingeniería laboral”**, un modelo desarrollado por Blanya Correal Sarmiento, basado en tres pilares temáticos: aspectos humanos, estratégicos y de impacto en el negocio.

“La [solución de los temas colectivos](#) no pasan por una sola variable. Cuando ves esos tres puntos, temas humanos, estratégicos y de impacto en el negocio, te das cuenta de que no se

resuelven únicamente desde la perspectiva legal”, dice en entrevista la socia de la firma De la Vega & Martínez Rojas Abogados (DM Abogados).

La ingeniería laboral que propone la exdirectora senior de Recursos Humanos de Nissan Mexicana se trata de una política integral para asumir un **rol proactivo en las relaciones con los trabajadores**. Se compone de estrategia legal y colectiva, mapeo de riesgos, comunicación, participación y arquitectura de contratos colectivos.

¿Cómo implementar la ingeniería laboral? La especialista explica que la identificación y corrección de riesgos, así como la participación activa de los trabajadores son la clave.

Estrategia legal y mapeo de riesgos

Hay tres riesgos recurrentes en las organizaciones que operan en México: contratos de protección, cláusulas de exclusión y apoyos económicos a los sindicatos.

En este sentido, el primer paso para implementar la ingeniería laboral es realizar un diagnóstico de la empresa y su cumplimiento con las nuevas reglas laborales. Por ejemplo, [cuando existe un contrato de protección](#), acota Correal, la empresa puede cumplir con el derecho de asociación, pero no con la representatividad del sindicato y sus trabajadores.

Por Ley, a raíz de la reforma laboral del 2019, los trabajadores deben conocer los contratos colectivos, pero antes de difundirlo entre los trabajadores, la especialista recomienda apoyar a la fuerza laboral a **comprender sus derechos colectivos** y todos los temas en torno a la nueva negociación colectiva.

Todos los riesgos que se detectan deben corregirse para cumplir con las nuevas disposiciones en materia de negociación colectiva y democracia sindical, por ello, la estrategia legal es importante.

Otro de los riesgos más recurrentes, comenta la especialista en temas de capital humano, es mantener las **cláusulas de exclusión en los contratos colectivos**, es decir, una política de separación del trabajo cuando la persona decide no pertenecer a un sindicato. “Eso vulnera el derecho de libertad de asociación”, puntualiza.

Otro aspecto frecuente en las organizaciones mexicanas, es el apoyo a los sindicatos con recursos económicos. Éste es otro foco de riesgo para las empresas porque puede interpretarse como **injerencia en la vida sindical**, una práctica totalmente prohibida a los centros de trabajo y que se vincula directamente con el control del sindicato mediante pagos.

La injerencia en la vida sindical a través de fondos de ayuda, las cláusulas de exclusión y los contratos de protección son [prácticas que no pueden continuar](#) en el nuevo modelo de relaciones colectivas que establece la reforma laboral.

Comunicación y participación

Este punto se vincula con comunicar a los trabajadores las ventajas de mantener una **relación colectiva que privilegie el diálogo** y no el conflicto.

Si bien las huelgas y los paros de labores son alternativas que tienen los trabajadores para ejercer presión, también pueden llevar a la quiebra a las empresas y poner en riesgo las fuentes de trabajo. Por ello, una [comunicación efectiva entre ambas partes](#), puede prevenir conflictos que perjudican tanto al negocio como a los empleados, en el peor escenario.

Por otra parte, la participación de los trabajadores en la empresa y el **mejoramiento de sus condiciones** es fundamental en la prevención de conflictos. En su experiencia, Blanya Correal afirma que muchos conflictos laborales son la respuesta a la ausencia de esquemas de participación para que los trabajadores expresen sus inquietudes y propongan soluciones.

Además, expone, el cumplimiento de las nuevas reglas implica transitar a una nueva cultura laboral “donde los trabajadores tienen la madurez y el criterio suficiente para tomar decisiones que les ayuden a ser sostenible sus puestos de trabajo”.

Trabajadores informados, conscientes y responsables en el mejoramiento de sus condiciones es uno de los desafíos que implica para las empresas las nuevas reglas en materia de **democracia sindical y negociación colectiva**, y donde la ingeniería laboral, puede abonar a evitar conflictos.

“También tiene que ver con la forma en [cómo se relaciona la empresa y los líderes de equipos con la gente](#). Eso es una cosa que no debería venir de la reforma, sino de la responsabilidad que tienen las empresas sobre el manejo de su capital humano, pero para mí la reforma impulsa relaciones de trabajo basadas en la confianza, buena comunicación y desarrollo de la gente. Seguramente impulsará mejores líderes en las organizaciones”, agrega la especialista.

Para la prevención de conflictos laboral es necesario tener organizaciones y liderazgos más cercanos con los trabajadores. En muchas ocasiones, los colaboradores desconocen todos los beneficios que tienen y eso se debe a una mala comunicación y desconexión con el talento. “Tenemos que tener canales mejor estructurados. Ésas son las brechas que están utilizando hoy los sindicatos que le prometen cosas distintas a las personas y que a veces ya las tienen”, enfatiza Blanya Correal.

Desde la perspectiva de la especialista, hay tres elementos básicos para implementar la ingeniería laboral: **colaboradores satisfechos, canales de comunicación abiertos y canales de solución de problemas**. “Es un enfoque completamente preventivo que trata de desarrollar madurez laboral de una empresa para que, eventualmente, ayudará a prevenir conflictos”, concluye.

Recordamos a ustedes que es indispensable reforzar a las Direcciones de Recursos Humanos en las empresas y a los Sindicatos, pues además de la problemática del manejo de los recursos humanos con una pandemia tan peligrosa, la apertura traerá conflictos laborales individuales, pero también COLECTIVOS pues ya está establecido el CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL, que le da el control total al gobierno de los Contratos Colectivos de Trabajo y del Sector Sindical.

“Unámonos en un Gran Acuerdo Por México”