

There are no translations available.

Circular 1949-2021

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el 25 de agosto de 2021 en el diario “El Economista” sobre diversas regulaciones laborales durante el segundo semestre de 2021.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Regulaciones laborales a las que hay que poner atención en el segundo semestre

Las últimas reformas al mundo del trabajo han sacudido la agenda de las áreas de Recursos Humanos y en la segunda mitad del 2021 los desafíos están vinculados con el cumplimiento de las nuevas normas.

Shutterstock

En la segunda mitad del año las empresas tienen una **agenda laboral** cargada y el concepto "cumplimiento normativo" es quizá el que mejor describe el enfoque de las organizaciones durante los siguientes meses. Sin embargo, a pesar de que los negocios consideran los temas vinculados a las nuevas regulaciones como los principales desafíos para

Recursos Humanos

, son pocos los que reconocen los riesgos de no cumplir con las nuevas disposiciones legales.

De acuerdo con el estudio de *El trabajo en México rumbo al 2022* de Worky, los **principales desafíos** que tienen las empresas en materia de capital humano para el resto del año son: prohibición de la subcontratación laboral —con la gestión de nuevos trámites y los costos de la migración del personal que implica—, regulación del teletrabajo e implementación de la NOM-035.

“Los primeros desafíos van muy de la mano de todo lo que representan los nuevos cambios en la regulación, [sobre todo en lo relativo al outsourcing](#), porque internalizar a toda tu base de colaboradores es complejo, toma mucho tiempo y es muy caro”, expuso Carlos Marina, director de Operaciones de Worky durante un webinar en alianza con Business Republic.

En menos de cinco meses se han presentado dos cambios regulatorios importantes en materia laboral. En enero de este año entró en vigor la **reforma de teletrabajo** que estableció los criterios y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores en la implementación de esta modalidad. Tres meses después, fue promulgada la **reforma de subcontratación** e inició una ruta de implementación que está a unos días de concluir.

Estas reformas se sumaron a nuevas normas laborales que las empresas deben atender. “Otro punto muy relativo a las nuevas regulaciones es lo que viene siendo **la NOM-035**, el asegurarnos que toda nuestra gente esté bien, no esté sufriendo estrés, traumas o acoso. La implementación de todos estos protocolos es un reto”, apuntó Carlos Marina.

El cambio normativo es obligatorio, subrayó, [y el enfoque no debe ser darle la vuelta](#), sino tomar las nuevas regulaciones como una oportunidad para transformarse y hacer mejor las cosas.

Según el estudio, la **digitalización de los procesos** de gestión de personal, la experiencia digital de los colaboradores, asumir los costos derivados del trabajo remoto y el registro de riesgo psicosocial son las medidas que consideran las empresas para cumplir con las nuevas regulaciones.

Sin embargo, pese a que las empresas reconocen la relevancia de las regulaciones en la agenda de trabajo para la segunda mitad del año, sólo una de cada cinco organizaciones está consciente de los riesgos por incumplir con las **nuevas disposiciones legales**.

Sólo un 19% de las organizaciones consideró que las quejas y las denuncias son un elemento que afectaría el negocio por incumplir con las nuevas reglas; otro 16% refirió que las inspecciones son la principal consecuencia de no atender las reformas.

“Ya sabemos, y ya nos lo han repetido, que las repercusiones de no seguir con estas nuevas normas no solamente pueden afectar en el sentido de una multa, [sino que hay consecuencias penales](#). Hay que tener mucho cuidado en hacer bien las cosas”, dijo el director de Operaciones de Worky.

Desde la perspectiva del ejecutivo, el porcentaje de empresas que reconoce los riesgos del incumplimiento incrementará en la medida que más organizaciones se regularicen, pero también con base en la “vigilancia y monitoreo que estarán realizando las autoridades”.

RH, un futuro estancado

De acuerdo con el informe de Worky, las nuevas regulaciones y las normas que ya tenían que atender las empresas han llevado a las áreas de Recursos Humanos a tomar [un rol estratégico en el futuro del negocio](#)

“Recursos Humanos ya no es un apoyo, sino una función central y estratégica para las organizaciones, dedicándose a la gente y no a la recaudación de las incidencias o de los formatos en Excel y de las solicitudes impresas”, afirmó Carlos Marina.

La función de los departamentos de talento será clave para el cumplimiento de las **reformas legales** y la construcción de una mejor experiencia del empleado para incrementar la retención y la felicidad en el trabajo.

Pero el principal desafío para que los departamentos de capital humano alcancen esa posición estratégica es la gran carga de trabajo administrativo que tiene. Al menos 7 de cada 10 empresas tardan por lo menos un día entero recaudando incidencias para la nómina y otro 54% aún recibe las solicitudes de vacaciones en un documento físico. Es decir, mucho papeleo que resta tiempo para centrarse en tareas que agregan más valor al negocio.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”