

There are no translations available.

Circular 2100-2022

Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Gerardo Hernández el día 10 de enero del 2022 en el diario “El Economista”, sobre los temas relevantes de la agenda laboral en el 2022.

TENDENCIAS DEL MUNDO DEL TRABAJO

Los temas relevantes de la agenda laboral de las empresas en 2022

Especialistas prevén que este año estará marcado por una amplia lista de pendientes por el cumplimiento normativo y las tendencias globales en el mercado de trabajo.

En materia laboral, el 2022 no será la excepción en la ola de cambios experimentada por las empresas en los últimos tres años, con una lista de pendientes para cumplir tanto con las nuevas reglas de las **relaciones de trabajo** como para no quedarse atrás en las tendencias del mercado.

Especialistas consideran que este año estará marcado por una **agenda laboral** robusta, tanto en materia regulatoria como en cambios organizacionales para adaptarse a los nuevos modelos de trabajo y a las tendencias globales.

“En los últimos años nos hemos dado cuenta que los **temas laborales** no son aspectos exclusivos de las áreas de Recursos Humanos o de relaciones laborales. La incidencia, la importancia y el impacto de algunos cambios han requerido que en esto se involucren desde la dirección general, las áreas de operación, de compras. Los aspectos laborales recobran una importancia en toda la organización”, señala Alfredo Kupfer, socio de la firma Sánchez Devanny.

Los cambios constantes en la **legislación laboral** son una tendencia que se mantendrá en

2022. Ante este contexto, Alfredo Kupfer, quien también es panelista del Mecanismo de Respuesta Rápida del T-MEC para disputas en materia laboral, considera que las empresas deben estar al pendiente de las reformas que se impulsen a lo largo del año.

“Tendremos que continuar monitoreando durante 2022 las iniciativas que sean impulsadas, porque así como en materia laboral parecía que era prácticamente imposible tocar la legislación hace algunos años, [ahora pareciera que tenemos todos los años actualizaciones](#), modificaciones y, sobre todo, adaptaciones a las nuevas realidades”, apunta.

Para Jorge Pérez Izquierdo, director general de PAE, la agenda laboral de las empresas estará llena de desafíos por los cambios al **régimen de subcontratación** y los ajustes prácticos que esto implica, como tener que revisar que el prestador de servicio especializado contratado cumpla con el nuevo marco legal.

“Muchas de las empresas tienen que aprender a vivir con los nuevos esquemas de forma permanente, y la generalidad de las empresas en México utilizaba **esquemas de tercerización** por ciclos productivos. Eso es un tema muy importante, el poder saber cómo seleccionar empresas con el nuevo esquema. El otro tema que será fundamental es el sindical, sabemos que es un tema que tiene más preponderancia y tiene que tener mucho lente y óptica desde las áreas de Recursos Humanos”, expone el ejecutivo.

En ese sentido, Jacqueline Álvarez, socia de EY Law en México, asegura que como parte de [las modificaciones legales de la reforma de subcontratación](#), las empresas ahora deberán mantener actualizado un archivo de cada proveedor para verificar el cumplimiento normativo.

“Es de suma importancia contar con la creación de un archivo de defensa de cada proveedor —ya sea o no especializado— con la finalidad de vigilar el cumplimiento puntual de sus obligaciones”, detalla la especialista.

Cambios normativos seguros

Además de las nuevas reglas de subcontratación, la **reforma de teletrabajo** es otro de los puntos que deben considerar las organizaciones en 2022, pues a medida que la movilidad se

recupere, el trabajo remoto dejará de ser por causa de fuerza mayor y, por lo tanto, no habrá justificación para no cumplir con la legislación, consideró Alfredo Kupfer.

A mediados de este año [entrará en vigor la norma oficial del teletrabajo](#), la cual contendrá las medidas de seguridad en el trabajo remoto y los riesgos asociados a esta actividad.

Del mismo modo, en 2022 será la primera vez que el **reparto de utilidades** se calcule con la nueva fórmula incorporada en la Ley Federal del Trabajo (LFT) tras la reforma de subcontratación. En ese sentido, el monto no podrá exceder los tres meses de salario o deberá equivaler al promedio del PTU recibido en los últimos tres años; lo que sea más alto.

Por otra parte, este año concluirá la implementación de la reforma de 2019 para que en todos los estados del país opere [el nuevo sistema de justicia laboral](#). Esto deberá ser considerado por las organizaciones porque las soluciones de conflictos laborales tendrán un nuevo procedimiento.

Tendencias en capital humano

El cumplimiento normativo no será el único elemento de la **agenda laboral** de los negocios. El mercado de trabajo también seguirá transformándose con nuevas tendencias.

A decir de Valeria Moy, directora general del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), los retos más importantes en cuanto a **relaciones de trabajo** se encuentran en temas como flexibilidad laboral, nuevos liderazgos, salud mental y desarrollo y atracción de talento.

“Ya no podemos pedirle a los trabajadores que estén en **horarios fijos de oficina**. Tenemos que adaptarnos al trabajo desde casa, nuevas formas de trabajo a distancia, mercado laboral híbrido, y eso no es trivial porque requiere una integración tecnológica que no todas las empresas están listas para hacerla”, expone.

Independientemente del comportamiento de la economía y el mercado laboral, la especialista considera que las áreas de **Recursos Humanos** enfrentarán un entorno complicado por los

cambios observados a nivel global. “Las cosas están cambiando, las generaciones son distintas, los jóvenes reaccionan muy distinto, la preparación es diferente, las actitudes frente al empleo son bien distintas. Eso le pone retos al sector porque no es nada fácil conseguir recursos humanos *ad hoc* a lo que uno necesita y en ese sentido el mundo y México están cambiando”.

De acuerdo con una encuesta de PAE, las prioridades más altas para las empresas en los próximos meses son la **retención de talento**, el bienestar emocional de los empleados y una política salarial competitiva.

“Nada de esto es nuevo, no son temas nuevos, pero se agudizaron durante la pandemia. Realmente nadie se estaba moviendo, pero ahora que la economía se empieza a mover, las personas tienen más posibilidades y alternativas”, detalla Jorge Pérez Izquierdo.

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