

There are no translations available.

Circular 21 56-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la realidad de la sindicalización en México.

El artículo fue escrito por [Blanya Correal Sarmiento](#) 04 de marzo de 2022, publicado en el diario “El Economista”.

RELACIONES LABORALES

Me caso, pero sigo soltera... la realidad de la reforma laboral en México

En la recta final de la implementación de la reforma laboral, aún muchas empresas siguen buscando entender cómo “darle la vuelta” a la libertad de asociación colectiva, tratando de seguir con un sindicato que siga estando al margen de la representación obrera.

Foto EE: Eric Lugo

En las empresas hoy enfrentamos un gran desafío frente a la **reforma laboral**. El 85% de los contratos colectivos que tenían las empresas en Mexico eran de protección, fenómeno comprensible en un entorno donde algunas organizaciones sindicales se dedicaban a emplazar a huelga por firma de contrato a las empresas que no contaban con un **contrato colectivo**, aunque el sindicato no representara a sus trabajadores en la realidad.

Lo anterior llevó a muchas organizaciones a optar por [firmar un contrato “de papel” con un sindicato menos temible](#). Pero en realidad esa “protección” implicó que en la práctica ese sindicato tampoco participara en la vida colectiva de sus agremiados y no defendiera sus derechos. Por esa razón, de los casi 530,000 contratos colectivos registrados en México sólo se han legitimado un poco más de 3,000.

Frente a esto, y en la recta final de la implementación de la reforma laboral, aún muchos siguen buscando entender cómo “darle la vuelta” a la **libertad de asociación colectiva**, tratando de seguir con un sindicato que siga estando al margen de su representación. ¡Esto es como querer casarse, pero seguir soltero! No queremos que los sindicatos “se metan” y nos dificulten la forma en que la operamos, sin embargo estamos poco dispuestos a transformar la cultura laboral.

Más allá del tema jurídico, la reforma laboral genera una oportunidad invaluable para [desarrollar una cultura diferente en las empresas](#)

. La participación del trabajador implica una postura más madura que los toma en cuenta como adultos que son, decidiendo sobre sus condiciones y representantes.

Sin embargo aunque esto suene lógico y atractivo, nos encontramos una realidad donde reina el oportunismo, donde hoy vemos el surgimiento de algunos **líderes sindicales** con promesas inviables de cumplir para las empresas, y que se convierten en cantos de sirena para los trabajadores que por años han tenido condiciones de inequidad salarial, largas jornadas de trabajo o, como ahora en medio de la pandemia, pérdida de su estabilidad laboral.

El problema realmente no es la reforma, el tema de fondo está en la capacidad de anticipar estos cambios y capitalizarlos positivamente para el negocio. Y para esto se requiere una transformación profunda de la forma en que concebimos las **relaciones de trabajo**.

Hay que reconocer que la súper flexibilidad y el bajo costo laboral que teníamos en México han representado una condición de competitividad muy atractiva para la inversión extranjera, pero al mismo tiempo el precio lo pagó el trabajador.

Un ejemplo de esto es la **brecha salarial** dentro de las empresas en el país. De acuerdo con cifras de la OCDE, en promedio, un directivo cobra al mes el equivalente a siete meses de salario de una persona en la base de su misma organización.

¿Qué hacer frente a esta realidad? Lo primero es reconocer que necesitamos entender realmente las necesidades del trabajador y mejorar sus **condiciones de trabajo**. Seguramente esto afectará el costo de operación de un negocio, pero al mismo tiempo tendrá un impacto positivo en la productividad y la sostenibilidad de la paz laboral de las empresas.

Lo segundo es trabajar en el nivel mas sensible de una organización, que son sus **mandos medios**, quienes reciben diariamente la presión por mejorar los resultados, lograr eficiencias, influir en los equipos humanos y, al mismo tiempo, comparten condiciones laborales muy parecidas a las de sus colaboradores, por lo que se convierten en el “jamón del sándwich”.

Mejorar la **calidad de los mandos medios** no es solamente una tarea de capacitación, consiste realmente en asegurar que reciban el trato y prioridad que queremos que ellos mismos le den a la base. Lograr esto va más allá de acciones puntuales, debe ser el resultado de una transformación profunda en la forma de concebir la dinámica de una empresa. Es paradójico que en los contextos mas complejos se desarrolle el mejor liderazgo, y esto es porque no queda otro remedio.

Finalmente, y de una vez por todas, tenemos que entender que las prioridades cambiaron, que la **sostenibilidad del negocio** ya no depende solamente del componente de mercado, de la tecnología o el costo, ahora está mas claro que nunca que también depende de las personas, de las buenas o malas decisiones colectivas que ellas tomen y de lo preparados que estemos para que se dé esta participación.

La mayoría de los Contratos Colectivos de Trabajo supuestamente “de protección” establecen condiciones laborales superiores a las mínimas de Ley, pero es cierto que

hay que trabajar para cerrar la brecha salarial que existe en nuestro país y eso se logrará con una mayor productividad y por consecuencia una mayor competitividad.

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