

There are no translations available.

## **Circular 2512-2023**

**Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre los recientes y posibles cambios en el mundo del trabajo.**

**El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 07 septiembre del 2023, publicado en el diario “El Economista”.**

**“El mundo del trabajo vive tiempos inéditos y los cambios recientes son sólo el principio”**

Las reformas legales y las nuevas tendencias entre la fuerza laboral se han convertido en una fuente de presión para obligar a las áreas de Recursos Humanos a “salir de la caja” y ser más cercanas a los colaboradores, coincidieron especialistas en relaciones colectivas.

“El **mundo del trabajo** es distinto, son tiempos inéditos, y pensar que todo acabó con la legitimación de contratos colectivos es un error. Esto es apenas el principio de todo lo que viene”, y las empresas y **Recursos Humanos** deben asumirlo, afirmó Hugo Araiza, director corporativo de Relaciones Laborales de Cemex México.

Durante un panel en el marco del 58 Congreso Internacional de Recursos Humanos de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (**Amedirh**), el ejecutivo aseguró que hoy más que nunca, las empresas deben tener un

## enfoque en las personas

. “Todo el mundo laboral debe centrarse en el trabajador; ahora tenemos que centrarnos en el colaborador, tengamos o no sindicatos”.

Para Blanya Correal, consultora internacional y especialista en transformación laboral, con las [nuevas reglas de negociación colectiva](#) en el país “la vida sindical se mueve a un ritmo inimaginable” y hoy las empresas deben reflexionar “si las personas no participan en un sindicato porque están a gusto o porque no conocen el nuevo marco legal”.

“Hay muchas pedidas de mano”, expresó. La especialista se refiere a las más de **800 constancias de representatividad**

que se han tramitado desde mayo hasta la fecha, un requisito establecido con la reforma laboral del 2019 para que los sindicatos puedan negociar contratos colectivos.

“Necesitamos cambiar el rol de **Recursos Humanos**, el tema laboral tiene que ser parte de las prioridades estratégicas del CEO de la organización. Si el tema laboral no está incluido en esa agenda, tendremos un riesgo grande de afectación de la competitividad. De las [constancias de representatividad](#) que se están solicitando, ¿cuántas se convertirán en un matrimonio forzoso?”, señaló Blanya Correal.

Desde la perspectiva de Leobardo Herrera, secretario general del Sindicato Independiente de Trabajadores de Nissan Mexicana (planta CIVAC), los **departamentos de Capital Humano** deben montarse en el tren o los cambios “los arroyarán”. “Si no le damos un buen trato en un determinado momento al trabajador, cada vez que se presente una revisión integral se lo cobrará”, advirtió el líder sindical.

Frente a este panorama, Hugo Araiza puntualizó que las empresas deben evitar [las quejas de los trabajadores](#)

. “Esto es algo que siempre hemos sabido, pero ahora sí es de a de veras, ahora ya está normado y ahora sí hay consecuencias”.

Los especialistas coincidieron en que la **comunicación con los trabajadores** es una

herramienta importante para mejorar las relaciones laborales tanto para las empresas como para los sindicatos.

“A veces nos creemos los resultados de los rankings y entonces **Recursos Humanos** y la organización no quiere ver nada más. Esto es como un matrimonio, si todos los días no estoy entendiendo qué está pasando en la realidad del otro, si no me estoy preocupando de lo que pasa con la otra persona y me quedó convencida de que somos una pareja felizmente casada, entonces vamos a perder la oportunidad de mantener la conexión”, apuntó Blanya Correal.

Por su parte, Leobardo Herrera consideró que en el **mundo del trabajo** actual las empresas más exitosas serán las que tengan congruencia entre lo que le comunican a sus colaboradores y las acciones que ponen en práctica.

“Nos enfrentamos a una situación en la que **la cultura laboral** de la empresa debe cambiar, tenemos que entender que a esos trabajadores que durante mucho tiempo les hablamos como niños chiquitos, hoy les tenemos que hablar como adultos”, complementó Blanya Correal.

## Continuarán los cambios laborales

Manuel García Garrido, socio fundador de Ibáñez Parkman, subrayó que se espera que continúen los cambios en la legislación laboral. “Muy probablemente [se reduzca la jornada laboral](#)”. Este escenario plantea la necesidad de un enfoque preventivo en las empresas.

En este sentido, dijo el especialista, las compañías deben **prepararse para los cambios** y no esperar que las reformas lleguen. “Es una tendencia global y ojo, México como país tiene la jornada laboral más extensa”.

Frente a este escenario, Blanya Correal les recomendó a las áreas de Capital Humano recorrer los centros laborales como secretarios generales de sindicatos, pues **los conflictos de trabajo** se generan por reclamos no atendidos, subrayó.

Hugo Araiza puntualizó que **Recursos Humanos** necesita de “prácticas novedosas y distintas. Lo que se hacía antes, ya no funciona en estos tiempos”. El análisis de datos, la cercanía con el talento y el desarrollo de liderazgo son fórmulas que definirán las relaciones laborales, y las empresas deben asumirlo.

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