There are no translations available.

Circular 2591-2024

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre lo que debes de pensar hacer para poder reanudar las relaciones laborales después de una huelga.

El artículo fue escrito por Blanya Correal Sarmiento, el 20 de febrero del 2024, publicado en el diario “El Economista”.

¿Qué pasa después de la huelga?

De acuerdo con las cifras del Centro Federal de Conciliación y Registro laboral, en 2023 se presentaron **17% más emplazamientos a huelga** que el año anterior, y todas las tendencias parecen indicar que en 2024 veremos cada vez más que

[los sindicatos](#)

usarán este modelo de “invitación” a revisar el CCT.

¿Qué quiere decir esto? Que la probabilidad de [enfrentar una crisis laboral](#) está cada vez más cerca. Con lo cual, la necesidad de reforzar la preparación para prevenirlas y manejarlas es fundamental. Pero una vez en la crisis, lo más importante es conducirla de forma tal que su costo e impacto sean realmente una inversión para la transformación y la mejora de las relaciones laborales.

Terminar un conflicto con un incremento que favorece sólo a una de las partes es la mejor

estrategia para comprar un infierno en la administración de ese mismo acuerdo, pues el “vencido” siempre buscará reparar su daño. Es por eso que después de muchas huelgas vemos cómo **la relación queda tan tensa** que, aunque acaba la paralización de labores, el conflicto continúa.

Las [crisis laborales](#) en ocasiones son necesarias para avanzar. Pero muchas veces los incrementos desmedidos en salarios y beneficios, que se vuelven poco sostenibles para las empresas, hacen que se requiera un alto y redirección, que no es fácil, pues al considerarse derechos adquiridos, ni los trabajadores, y menos los sindicatos, están dispuestos a reconsiderar.

Este factor resulta en muy poco balance para el empleador, pues **la productividad** no necesariamente mejora en la misma medida, lo que termina afectando **la competitividad** de forma importante.

El gran desafío que hoy vivimos en México tiene que ver con la **concepción romántica** que pueden llegar a tener los trabajadores sobre la huelga, pues en medio de las arengas sindicales que alientan a luchar sin paso atrás, muchos de ellos empiezan a creer que este **derecho colectivo** es la forma de presionar a la empresa para entregar mayores incrementos, cuando en realidad es el mecanismo para destruir las posibilidades económicas de todos, incluso de los trabajadores mismos.

El día después de la huelga

Pero lo más importante de la huelga es lo que pasa después. El regreso al centro de trabajo no solo implicará la reconstrucción de la relación y la confianza mutua, será también necesario redefinir el **equilibrio de fuerzas** dentro del mismo, por eso el que mejor aproveche la crisis para establecer esas nuevas reglas, tendrá la ventaja en la reactivación de labores.

En este sentido hay **tres elementos dentro de la huelga** que nos pueden servir para adelantarnos y buscar que la crisis se haya aprovechado de forma positiva:

1. Cada decisión que se toma durante la crisis se paga en la postcrisis

Es preocupante escuchar, después de una **revisión de CCT**, que las áreas laborales celebren cerrar abajo del presupuesto. O viendo la otra cara de la moneda, es igualmente preocupante ver sindicatos que celebran el “estrangular” el presupuesto de la empresa.

Al final, cualquiera de las dos posturas implica que no existe un **criterio justo en la negociación** y mucho menos confianza. Lograr que los acuerdos sean transparentes, bien intencionados y sostenibles será el elemento que puede lograr que la siguiente revisión fluya en paz.

2. Todo lo que digas en la crisis será usado después

Ésta es una realidad de la que hay que estar conscientes, pues la gente está aún más sensible después de una huelga. De esta manera, hay que aprovechar para comunicar mucho más y de esta forma lograr **mayor conciencia entre los trabajadores** sobre la realidad de la empresa, la relevancia de mejorar la productividad y las ventajas de trabajar en un buen ambiente laboral.

A futuro, esto va a generar mucha mayor conciencia antes de arriesgarse a otro estallamiento. Esto no es sólo un tema de presión económica por la falta de pago del salario, va mucho más allá, pues la reactivación de labores es la mejor oportunidad para volver a establecer reglas del juego que mejoren la forma de trabajar e incluso la cultura de la empresa.

3. El terreno que ganes en la crisis será la base para lo que pase después

Es natural que después de un par de semanas de paro, los trabajadores se enfoquen en resolver su situación económica personal, con lo cual el contactarlos será cada vez una tarea más complicada. Por eso, **las redes y el nivel de contacto** a través de los mandos medios se vuelven claves; aunque lo primero será asegurarse que estos mismos líderes se sientan

conectados y cuidados por los directores de la empresa.

A nadie le gusta el conflicto, o al menos es algo que a la mayoría de los seres humanos nos moviliza a resolver. Sin embargo, tenemos que estar conscientes de que enfrentaremos años mucho más agitados en términos de **reclamos colectivos y negociaciones sindicales** más desafiantes.

Todo esto es parte de la madurez que ganaremos posterior a **la reforma laboral**, por eso la preparación y educación de las dos partes será materia clave para lograr que como país salgamos lo menos dañados y –ojalá– más fortalecidos posible.

Esto es muy cierto por lo que habrá que reforzar los departamentos de Recursos Humanos y la comunicación interna. Recordemos que este tipo de conflictos serán más comunes debido a las reformas laborales y de libre sindicalización y más aun estando en año electoral.

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