

Circular 631- 2019

Copiamos un artículo publicado por el diario El Economista, el 3 abril 2019 sobre una entrevista que le realizaron a nuestro socio, Eric Roel Pavón.

CONSULTORÍA

7 consejos para que las empresas se preparen para la reforma laboral

Los cambios a la Ley Federal de Trabajo que analizan los diputados tendrán un impacto en las relaciones entre empresas y colaboradores, pero no todos están preparados para ello.

Escrito por: Felipe Morales

La reforma laboral que estudia el Congreso de la Unión cambiará rotundamente las relaciones entre empresas y colaboradores, y la gran mayoría de las compañías no está preparada para ello, advierte Eric Roel.

Ante este contexto, expresa el especialista en Derecho Laboral, las empresas deben poner en marcha una importante estrategia de capacitación sobre el nuevo sindicalismo mexicano que surgirá a partir de los cambios en la Ley Federal del Trabajo que impulsa el gobierno del presidente Andrés Manuel López Obrador.

Específicamente, agrega, los encargados de Recursos Humanos asumirán un rol clave para [garantizar las relaciones laborales](#) al interior de las organizaciones.

“La dirección de Recursos Humanos va a ser, más que nunca, una posición clave en las empresas, porque de ellos va a depender mucho. No se trata nada más del tema de incrementos salariales, sino de relacionarse con los sindicatos, velar porque no haya injerencia de organizaciones externas, concientizar a los trabajadores. Será una función que va a cobrar mucha fuerza”, puntualiza entrevistado por Factor Capital Humano.

En opinión del también socio del despacho César Roel Abogados, la mayoría de las empresas en México todavía no ha dimensionado la magnitud de los cambios laborales en puerta, por lo que no están preparadas para su implementación.

“Creo que las organizaciones no se han dado cuenta porque hasta ahora las cosas caminan iguales. Las empresas están pensando que sí viene un cambio, pero, primero, que no será tan rápido y, segundo, que no va a ser tan radical, y no es así.

“Los cambios se han dado más rápido de lo que hubiéramos pensado. Así como hemos visto las huelgas en Matamoros, los emplazamientos, el incremento en el salario mínimo en la frontera, el conato de huelga que hubo en Walmart, hay muchas cosas que están generando que se descomponga la paz laboral que habíamos tenido durante muchísimos años”, agrega.

Capacitación y estrategia

El primer paso para prepararse para los cambios de la reforma laboral, explica Eric Roel, es diseñar un plan interno de capacitación e inducción sobre la conformación y operación de los sindicatos, ya que los ajustes legales permitirán la convivencia de diferentes [organizaciones de trabajadores](#) dentro de la misma empresa. d

Después de esto viene un mapeo de los principales conflictos que viven los colaboradores de las compañías y la definición de las estrategias y líneas de acción para enfrentarlos, así como las funciones que tendrán los directivos y el sindicato

“Tendremos que dar juego a los dos para que realmente se genere una sinergia. Es una labor muy particular en cada empresa. No puede ser la misma receta para todos, porque dependerá del liderazgo, del ramo, de las relaciones laborales, de las capacidades de la gente de Recursos Humanos, hay muchas variables”, destacó.

7 consejos para prepararse para la reforma laboral

La nueva reforma laboral cambiará la vida interna de las empresas, de ahí la importancia de seguir algunos consejos prácticos:

1.Relaciones laborales. Fortalecer las áreas de Recursos Humanos para reforzar y mejorar la atención a los trabajadores.

2.Entrenamiento. Capacitar a los directivos para una mejor comprensión de lo que implica la nueva vida sindical.

3.Cooperación. Establecer un programa de trabajo entre autoridades, colaboradores y sindicatos para estrechar mecanismos de cooperación.

4.Estrategia. Definir un plan y estrategias para la activación de los contratos colectivos de trabajo que no están en operación.

5.Análisis. Revisar que se esté cumpliendo en tiempo y forma con las obligaciones patronales en materia individual y colectiva.

6.Actualización. Mantener al día la documentación de la contratación de los trabajadores y de las terminaciones laborales.

7.Seguimiento. Implementar un seguimiento puntual a los asuntos colectivos.

Para cualquier aclaracion, nos ponemos a sus ordenes.