



## Principales temas a considerar por el profesional de RH con miras al cierre del año 2020 y los nuevos retos del año 2021

### NOM035

Es muy sabido que para este cierre de año la NOM035 entra en función al 100% en lo que a su contenido se refiere y para aquellas empresas que aún no han considerado iniciar su implementación se pueden ver en un potencial escenario de multas graves por esta omisión. Recuerden que tienen que cubrir los siguientes puntos:

1.- Desarrollo y comunicación de la Política de prevención de riesgos Psicosociales para cada centro de trabajo que conforme su organización (Guía de Referencia No. 4)

2.- Identificar y documentar aquellas actividades que han venido realizando entre su personal y que de acuerdo a la Norma conforman las medidas de prevención de riesgos (incluir sistema de quejas y sugerencias)

3.- Aplicar la Guía de Referencia número 1 para todas las empresas, sin importar el número de personal con que cuenten.

4.- Aplicar la Guía de Referencia número 2 para aquellas empresas que cuenten con personal entre 16 y 50 trabajadores.

5.- Aplicar la Guía de Referencia número 3 para aquellas empresas que cuenten con más de 51 trabajadores (que incluye la evaluación del entorno organizacional)

6.- Aplicar la Guía de Referencia número 5 de los datos generales de los trabajadores.

7.- Identificar los factores de Riesgo Psicosocial derivados del resultado diagnóstico de la aplicación de las guías de referencia 2 y 3.

8.- Establecer medidas de control para reducir y prevenir los Factores de Riesgo Psicosocial identificados, de acuerdo a la evaluación de riesgo final que obtuvo la empresa y en base al semáforo que la norma establece

9.- Incluir estas medidas en un plan de intervención que defina las categorías y dominios a impactar, responsable, objetivos, tipo de acción, alcance de personal y tiempos de implementación.

10.- Comunicar al personal del resultado diagnóstico y de las actividades de prevención y control a implementar.

11.- Aplicar y documentar exámenes médicos para aquellos trabajadores que resultaran de la necesidad de tener dicho apoyo.

12.- Elaborar Portafolio de la NOM035 para documentar evidencias.

### OUTSOURCING

Dada la reciente iniciativa de modificar los artículos de la LFT que regulaban esta figura, es menester hacer un análisis profundo de aquellas posiciones que se tienen contratadas bajo este esquema y contratarlas en la nómina de la empresa o simplemente repartir sus actividades y responsabilidades en la plantilla actual de la organización.

El no hacerlo puede traer las siguientes consecuencias:

- A) Se procesará al Representante legal de la empresa por delito de defraudación fiscal;
- B) No se podrá hacer deducible de impuesto este gasto y
- C) Habrá multas y penalizaciones por incumplimiento a esta nueva modalidad.

Es muy recomendable que, si consideran absorber estas responsabilidades con el personal actual para no incrementar su "headcount", lleven a cabo una revisión y en su caso, una reevaluación de las posiciones que se vean afectadas por este ejercicio para asegurar la equidad interna y que las cargas de trabajo sean acordes a la compensación y nivel de responsabilidad del o de los ocupantes de dichas posiciones. Esto puede afectar la "percepción" que tenga el trabajador respecto a las cargas de trabajo e impactar en el cumplimiento de la regulación de la NOM035 (Categoría: Factores Propios de la Actividad; Dominio: Cargas de trabajo).

Solamente las actividades especializadas y que no conformen la naturaleza de la actividad de la empresa podrán ser subcontratadas pero cumpliendo con lo siguiente:

- 1) Se debe de formalizar mediante un contrato por escrito, señalando el objeto de los servicios, el personal a contratar y las obras a ejecutar;
- 2) La parte contratante será responsable solidaria de las obligaciones laborales en caso de que la contratista incumpla respecto de sus trabajadores y
- 3) Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios especializados deberán contar con autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la que deberán acreditar el carácter especializado del servicio que prestan y estar al corriente en sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social, misma que deberá ser renovada cada tres años.

- 4) Una vez obtenida la autorización de referencia, las contratistas quedarán inscritas en el padrón de prestadoras de servicios u obras especializados.

Como recomendación, los servicios de nómina no se detallan como tales en la nueva legislación, pero pueden darles el trato de un proveedor especializado en la materia, dado que esta no es la naturaleza de la existencia de la empresa.

### INCREMENTOS SALARIALES 2021

Atendiendo a la práctica anual de proyectar los incrementos de salario para el año siguiente, a continuación los datos más relevantes que las empresas en México están definiendo para el año 2021 (Fuente AON):

SEGMENTO	PORCENTAJE
Personal NO sindicalizado	3.20% - 4.10%
Personal Sindicalizado - tabulador	4.10% - 5.0%
Personal Sindicalizado - Prestaciones	0.5%
Inflación	3.1% - 3.50%
Incremento al SMG Zona única	20% para \$147.86 (1)
Incremento al SMG Zona Norte	5% para \$195.01

(1) Se estima en los últimos reportes un incremento del 16% para \$142.93

Algunas empresas pudieran optar por mantener las fuentes de empleo y no garantizar incremento salarial dadas las circunstancias económicas en las que ciertas organizaciones se están viendo como resultado de la pandemia del COVID-19.

### LABORAL Y RELACIONES CON LOS EMPLEADOS

Los últimos meses del año, así como los meses de Enero, Febrero y Marzo se caracterizan por llevar a cabo las revisiones salariales y contractuales de mas del 70% de las empresas.

Con la entrada en vigor del Convenio 98 con la OIT y las modificaciones a la LFT, producto de las exigencias del T-MEC, es menester recordar el nuevo enfoque de *la libertad sindical* y como consecuencia *la transparencia que se les está exigiendo a los sindicatos en materia de contratación colectiva*.

Para llegar a una negociación con el sindicato se deberá de considerar que estos deben de obtener la mayoría de la base registrada para poder obtener su autorización y “cerrar” dicha negociación con la empresa.

El profesional de RH debe de asegurarse que su sindicato tenga actualizado sus estatutos internos y promueva la participación de su base en la definición del alcance de la negociación (esta no es una responsabilidad de la empresa ni del área de RH, pues no se deben de inmiscuir en la vida sindical, pero es importante estar al tanto de que su sindicato cumpla con las nuevas regulaciones para proceder en la materia).

Para este efecto un paso previo e importante que deben de asegurar es que se lleve a cabo la *Legitimación del CCT* vigente por parte del Sindicato y con ello poder aplicar cualquier etapa de negociación colectiva, ya sea contractual o salarial.

No olviden siempre tener actualizado el Costeo de su CCT, pues es un documento que sirve para monitorear la negociación contractual y a la vez estar dentro de los parámetros presupuestales que su organización definió para este rubro. Esta es una herramienta de vital importancia para cualquier profesional de RH que tenga a su cargo la importante responsabilidad de la negociación del CCT.

En caso de no contar con Sindicato o mantener un “sindicato de protección” o de los llamados “blancos”, es recomendable que lo activen y aprovechen la buena relación con la empresa; que su gente lo conozca y darle presencia entre los trabajadores pues la efervescencia sindical se puede empezar a sentir en el medio laboral para inicios del año 2021 y una detentación de Contrato Colectivo de trabajo es muy probable que se presente, sobre todo en empresas con este tipo de sindicatos.

### “EMPLOYER BRANDING” Y EXPERIENCIA DEL EMPLEADO

En el escenario del “Regreso a la Nueva Normalidad”, nos encontramos con nuevas condiciones laborales que pueden hacer la diferencia para que un empleado refuerce su “lealtad” a la empresa y a la vez poder atraer al mejor talento disponible en el mercado.

Cuando hablamos del concepto de “Employer Branding” nos referimos a la imagen que tiene la empresa en el mercado laboral para atraer a nuevos talentos y que se muestren interesados en ser parte de la empresa. El “Employer Branding” no es otra cosa que la marca de una empresa como empleador. En otras palabras, la imagen que

tiene una compañía no sólo hacia sus clientes sino también hacia sus propios empleados y sobre todo, la imagen que perciben sus posibles candidatos.

Al día de hoy más del 75% de la fuerza laboral de las empresas se conforman con personal de la Generación llamada Millennial y es una tarea imprescindible del profesional de RH el conocer los motivos que mueven a este personal para garantizar su permanencia a largo plazo dentro de la empresa. Sus principales preocupaciones giran en torno a una compensación atractiva, con un claro plan de desarrollo y en un tercer lugar el que se tenga un buen liderazgo que los guíe y rete en forma correcta. Por otro lado, su balance de vida y trabajo es un factor que van a demandar fuertemente para mantenerse en la organización o para evaluar como candidato si es la empresa que ellos pueden considerar para establecer una relación laboral duradera.

Con el ejercicio de un adecuado proceso de “Employer Branding” podemos asegurar una cartera de candidatos interesante y que pueda ocupar las posiciones clave de la organización, ya que en la actualidad las empresas deciden a quien contratar, pero en buena parte del proceso de selección, el candidato elige con que patrón le interesa trabajar.

Consideren que la nueva modalidad del “Home office” ha sentado muy bien a más del 80% del personal que tuvo que iniciarse en este modelo como resultado de la pandemia COVID-19; ellos están muy contentos con este esquema y muchas empresas han considerado mantenerlo por tiempo indefinido. Los empleados han comentado que son más productivos, que ahorran tiempo y que les ofrece mayor calidad de vida.

Estos factores constituyen a su vez la experiencia del empleado y esta condición habla muy bien de la empresa y de la intención de los colaboradores de ser más productivos, generar nuevas ideas y permanecer por más tiempo en la organización.

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Consideramos que estos 5 factores deben de tener prioridad en las actividades de todas las áreas de Capital Humano para una exitosa Gestión del Talento, sin menospreciar aquellas otras responsabilidades que ya se tienen al día de hoy que están garantizando una atención y servicio a sus principales clientes: Los empleados de la organización.

Nosotros en Destal Factor Humano tenemos la experiencia para poder apoyarlos y asesorarlos en la correcta implementación de la NOM035, trabajar con ustedes en los análisis, descripción y evaluación de los puestos derivados del ejercicio de contratar personal o reevaluar posiciones con motivo de la desaparición evidente del esquema de Outsourcing; en el campo laboral apoyamos a nuestros clientes para la legitimación del CCT de su empresa, el costeo del contrato, la identificación, desarrollo y capacitación de líderes claves de la organización con el programa de Liderazgo TOP, para asegurar un entorno laboral saludable; contamos con un diplomado para certificar al profesional de RH en las habilidades de Administración de las personas de acuerdo al estándar de competencia EC0422 del C.O.N.O.C.E.R.

Además de otros servicios que podrán consultar en la página web de nuestra firma [www.destalfactorhumano.com](http://www.destalfactorhumano.com)

Como un compromiso con la comunidad de RH, contamos con 5 webinar que ponemos a su disposición en nuestra página web. En la sección de contenido digital podrán acceder a estos documentos en forma totalmente gratuita y que pueden usarlos para beneficio y entrenamiento de sus colaboradores y compañeros del área de Capital Humano. Pueden ingresar a ellos con la contraseña **recursosH@destal3**.

Para nosotros será un honor poder servirles y apoyarlos en sus proyectos de valor agregado que hoy demandan las empresas al área de Capital Humano.

Aprovechamos para desearles unas felices fiestas en compañía de sus seres queridos y que el 2021 sea un nuevo año lleno de retos y éxitos personales y profesionales.

Enhorabuena!!!

Alejandro J. González E.  
Socio Fundador y Consultor

Gustavo Gómez M de Pinillos  
Socio Fundador y Consultor

