

# Conserva tu plantilla laboral: modifica relaciones laborales justa y bilateralmente

Las relaciones laborales no son lo mismo que eran antes del Covid-19, han tenido que evolucionar para permitir que subsistan las empresas, las cuales deben adaptarse de manera ordenada a los cambios en la materia, sin caer en prácticas ilegales que -además de abusivas para los trabajadores- exponen a la organización a sanciones de las autoridades.

Una adecuada planeación laboral preventiva brinda a los empresarios herramientas que les permitirán la optimización de los recursos humanos, la retención y atracción de talento, cumpliendo de forma paralela con todas las disposiciones laborales.

“Existen formas para poder continuar con la empresa, evitar disminuir la plantilla de trabajadores y reducir costos de la nómina, entre ellas se encuentra **modificar las condiciones laborales de mutuo acuerdo con el trabajador, y obviamente certificando a través de las comisiones mixtas la causa por la cual se están modificando las condiciones laborales**”, señala Elda Leticia Barraza Castillo, Gerente Regional Zona Península en Stratego Firma.

Contempladas dentro de la Ley Federal del Trabajo, **las comisiones mixtas son órganos constituidos al interior de la empresa que tienen capacidad jurídica dentro de ella**, se conforman en igual número por representantes del patrón y de los trabajadores -usualmente la integran dos por cada parte-. Estas comisiones **tienen como finalidad conocer, prevenir y resolver conflictos internos derivados de las relaciones de**

## **trabajo.**

“La (comisión mixta) que más utilizamos para poder darle legalidad a los acuerdos entre el patrón y el trabajador (derivados del cambio de condiciones laborales por la nueva normalidad) es la Comisión de productividad, capacitación y adiestramiento(...) por otro lado tenemos la comisión mixta encargada de crear el reglamento interior de trabajo”, señala Barraza Castillo sobre los dos órganos internos que deben involucrarse en emitir una opinión al patrón y documentar los acuerdos.

El patrón no debe decidir de manera unilateral modificar las condiciones laborales, sin tomar en consideración ninguna otra instancia, debe apoyarse en las comisiones mixtas, las cuales entran en acción para comprobar que efectivamente son decisiones justas y equilibradas, que no violan los derechos del trabajador.

“Al momento de que se vaya a tomar una decisión dentro de la empresa, pues se genera un procedimiento en donde se le dan características y aptitudes a cada una de las partes para que puedan tomar decisiones y resolver en torno a la situación, siempre cuidando los derechos de ambas partes”, recuerda Paulina Marymar García Hoyos, Gerente de Zona Pacífico en Stratego Firma, sobre el proceso a seguir previo a comunicarse con los colaboradores en cuestión.

Otro punto a tomar en cuenta es la importancia de **documentar todo el proceso, ya que es la manera en que el patrón se va a amparar de la decisión que tomó.**

“Lo más indispensable es que los patrones sepan que deben de documentar cada acto que generen dentro de la empresa en esta nueva normalidad porque eso les permitirá siempre ir regularizados o por lo menos con la aceptación de voluntad del trabajador, al cambiar cualquier condición de trabajo que tengan”, puntualiza García Hoyos.

Pero, ¿qué debió haber hecho el patrón previo a llegar a esta instancia?

“Conocer e identificar las vulnerabilidades de sus trabajadores. ¿Qué trabajadores tienen enfermedades crónicas? ¿Qué trabajadoras están embarazadas? ¿Qué trabajadores son mayores de 60 años? Obviamente conocer muy bien todas las acciones que se desprenden de su puesto de trabajo”.

“(Se) **debe conocer muy bien la descripción del puesto de cada uno de sus colaboradores(...)** para con base a eso poder tomar decisiones e implementar cualquier modificación dentro de un convenio de modificación de condiciones laborales”, detalla García Hoyos.

Cabe recordar que es fundamental para el empresario mantenerse actualizado, estar atento a nuevas disposiciones de la Secretaría de Salud y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Cada estado informa semanalmente en qué color del “Semáforo de riesgo epidemiológico” se encuentra y la normativa que de ello emana.

Si te interesa saber más sobre este tema, te invitamos a que te unas a nuestro webinar “Cómo llevar tus relaciones laborales en la nueva normalidad”, que se impartirá el próximo miércoles 25 de noviembre, a las 16:00 horas, puedes inscribirte vía [WhatsApp](#) o marcarnos al 33-1718-9426.

La mejor **Firma Jurídica Laboral** en México  
con enfoque empresarial preventivo

STRATEGO FIRMA

CURSO EN LÍNEA

# CÓMO LLEVAR TUS RELACIONES LABORALES EN LA NUEVA NORMALIDAD

**Miércoles 25** de noviembre  
16.00 horas (Centro)



IMPARTEN

**Eida Leticia Barraza Castillo**  
Gerente Regional Península  
Abogada



**Paulina Marymar García Hoyos**  
Gerente de Zona Pacífico  
Abogada