



**FORO  
LABORAL  
COPARMEX**  
LA EVOLUCIÓN DEL  
MUNDO DEL TRABAJO

VIDA EMPRESARIAL  
EDICIÓN ESPECIAL

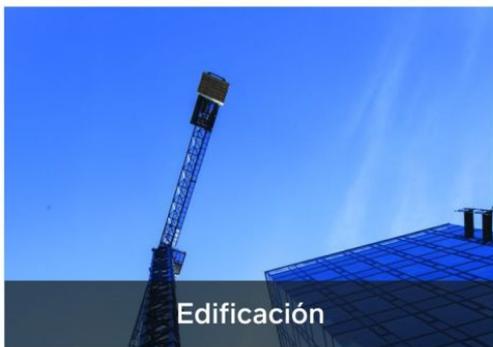
Analizan  
tendencias  
**GLOBALES**  
de talento

Debaten sobre  
las estrategias  
de **ATENCIÓN** y  
**REACTIVACIÓN**

**DISCUTEN SOBRE  
LOS DESAFÍOS DEL  
MUNDO LABORAL**

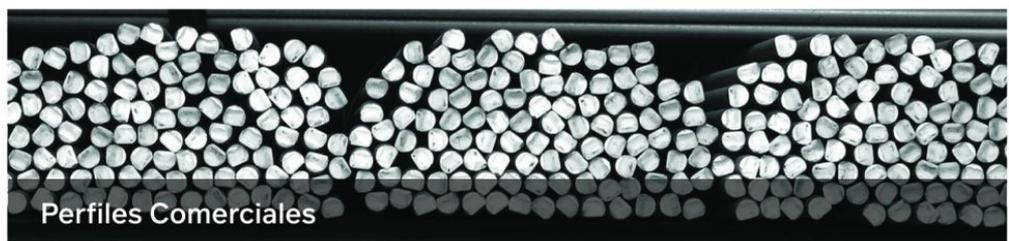
### 7 MERCADOS VERTICALES

Tenemos la mayor diversificación de mercado en México.



### 6 CATEGORÍAS DE PRODUCTOS

Tenemos el más amplio portafolio de productos y soluciones.



# CONTENIDO

05



INAUGURACIÓN  
Foro Laboral Coparmex  
***La evolución del mundo  
del trabajo***

08



PANEL 1  
***Analizan tendencias  
globales del talento***

11



PANEL 2  
***El home office y  
el trabajo a remoto***

14



PANEL 3  
***Los retos de la  
Reforma Laboral***

17



PANEL 4  
***Debaten estrategias  
de atención y reactivación***

20



***Discuten sobre  
desafíos del  
mundo laboral***

23



CONFERENCIA MAGISTRAL  
***Los retos de conciliación  
y registro laboral***

# Desarrollamos las capacidades de nuestros negocios para generar valor

Estricta disciplina financiera | Eficiencia operativa  
Desarrollo de capital humano | Sólido gobierno corporativo  
**Construimos empresas líderes en industrias esenciales**

alfa

alpek

Sigma

Nemak

axtel



@ALFA\_MX



ALFA\_MX



Alfa Corporativo

[www.alfa.com.mx](http://www.alfa.com.mx)



# FORO LABORAL COPARMEX

LA EVOLUCIÓN DEL  
MUNDO DEL TRABAJO

## La evolución del mundo del trabajo

El mundo ha cambiado y con él la manera en la que trabajamos y trabajaremos en el futuro. Es por esto que durante 3 miércoles del mes octubre, Coparmex Nuevo León organizó el Foro Laboral Coparmex: La Evolución del Mundo del Trabajo, a través del cual, reconocidos expertos analizaron temas de talento, modalidades de trabajo, tecnologías, tendencias en recursos humanos e implicaciones y desafíos del mundo laboral.

Durante la inauguración del Foro Laboral, el presidente de Coparmex Nuevo León, Oscar de J. Martínez Treviño, destacó el cambio profundo que está viviendo el mundo laboral en México por la reciente reforma laboral y por el impacto del COVID-19. "Es necesario que empleadores y trabajadores estén actualizados y capacitados sobre las nuevas tendencias y obligaciones", enfatizó.

"Desde el inicio de mi Presidencia me comprometí a que en Coparmex seríamos el mejor aliado de las empresas, a colaborar y coadyuvar. Por eso organizamos este Foro para dilucidar y discutir, para estar bien preparados", expresó.

Roberto Russildi Montellano, Secretario de Economía y Trabajo de Nuevo León, aseguró que Nuevo León es una entidad con una industria de alto valor agregado y buenos salarios. "Por eso la importancia de capacitar el talento, en Nuevo León tenemos muchas escuelas técnicas. Sin duda es muy valiosa la aportación que hacen los organismos empresariales, por lo que deseo que este Foro sea muy productivo. En el Gobierno de Nuevo León lo único que buscamos es quitar los obstáculos y apoyar a todo el sector productivo en la generación de empleos de calidad", añadió.

A través de un videomensaje, Gustavo de Hoyos Walther, presidente de Coparmex Nacional, recordó que en 2019 cuando la Organización Internacional del Trabajo cumplió 100 años, iniciaron la reflexión sobre el mundo del trabajo y cómo ha evolucionado en las últimas décadas, este año la pandemia interrumpió el análisis, pero, añadió nuevos ingredientes y desafíos.

---

**“En nuestras distintas responsabilidades como recursos humanos y relaciones laborales hemos tenido que afrontar nuevos retos. Es necesario este espacio de reflexión para poner a cada organización lista para atender estos desafíos”.**

***Gustavo de Hoyos Walther,  
Presidente de Coparmex Nacional***



“Lo que sigue siendo válido es que el capital humano, su talento es el principal recurso de la organización, celebro el interés que han tenido los empresarios y emprendedores para afrontar los retos de nuestro tiempo”, expresó.

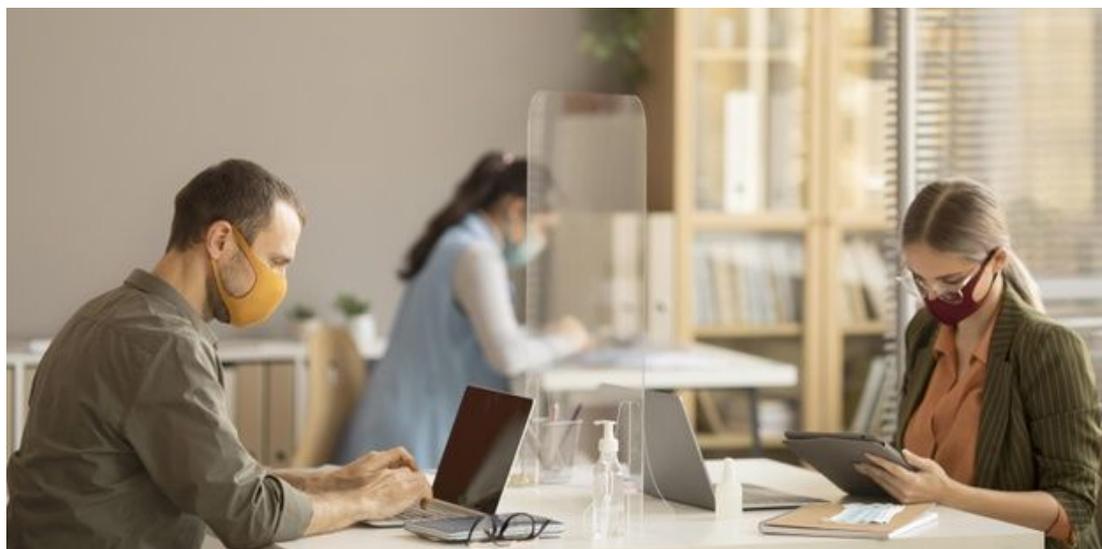
José Medina Mora, en su calidad de Secretario General de Coparmex Nacional, señaló que la pandemia está causando nuevas discusiones en el mercado del trabajo, que hay que abordar y utilizar para tomar decisiones.

“Ocurrió la flexibilidad del trabajo, estamos trabajando desde casa, ¿tiene sentido manejar horario de trabajo o podemos enfocarnos a resultados y objetivos? ¿Cuáles son las barreras que tenemos para que se lleve a cabo desde casa, o hay que regresar a las empresas?”

El reto para salir adelante se encuentra en invertir en tecnología sin importar el tamaño de la empresa”, aseguró.

El futuro del trabajo es el uso de la tecnología, aseguró, abre una posibilidad de elevar la productividad del trabajo, que antes no se podía experimentar.

De esta manera se inauguró el Foro Laboral de Coparmex Nuevo León 2020, que contará con 5 distintos paneles de discusión y una conferencia magistral a lo largo de 3 miércoles del mes de octubre.



estamos aquí

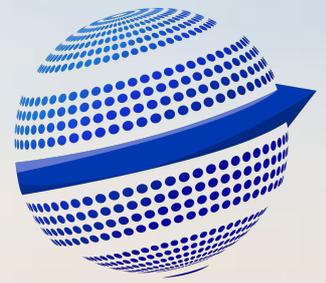
estamos aquí

estamos aquí

Estamos aquí: en los momentos de alegría cotidiana que llenan tu hogar, presentes en la energía que se transmite por un transformador y que viaja por los cables para iluminar tus espacios. Nos mantenemos siempre listos para compartir contigo las sonrisas que producen los alimentos que les ofreces a tu familia.

**Estamos aquí, para brindarte soluciones que energizan tu vida y la sociedad.**





# Analizan las Tendencias Globales del Talento

El miércoles 14 de octubre, como parte del Foro Laboral de Coparmex 2020 se llevó a cabo un panel de discusión titulado "Tendencias Globales del Talento", a través del cual se buscó dar a conocer la nueva cultura de trabajo que está gestándose en el mundo laboral, ante la situación provocada por el COVID-19.

En este diálogo participaron: Rogelio Salcedo, Director de Consultoría de Mercer México; Nazrene Mannie, Directora Ejecutiva del Global Apprenticeship Network (GAN); Jaime Bustamante, Director Jurídico para México, Caribe y Centroamérica de ManpowerGroup; así como Guadalupe Riquelme, Gerente Laboral de FEMSA que fungió como moderadora.

"La realidad que vivimos en este tiempo tan difícil, nos conduce a los administradores del

talento a un reto doble: lograr que la empresa siga contando con una fuerza de trabajo comprometida y su desarrollo. Por eso, estamos aquí para promover nuevas culturas de trabajo", expresó Guadalupe Riquelme, al dar la bienvenida a los panelistas.

"La Flexibilidad laboral llegó para quedarse" Rogelio Salcedo, director de Consultoría Mercer México, inició su exposición detallando los resultados de su encuesta anual, que realizan a más de 7,000 organizaciones y personas, para conocer hacia dónde va el mundo del trabajo.

"La flexibilidad llegó para quedarse, antes de la pandemia había ciertas políticas a este respecto como home office, salir temprano los viernes, no todas las empresas estaban listas, pero algunas fueron rebasadas por la tecnología. Hablamos de entrenar a los líderes en las organizaciones, a los empleados en uso de plataformas, y de cómo generar confianza en el trabajo remoto", expresó.

El trabajo flexible, explicó, no solo significa dónde se hace el trabajo, sino cuándo se hace, es irrelevante la hora, el criterio de la ubicación pueden ser 2 o 3 lugares lo que importa es hacerlo y tener la conectividad.

"En resumen vemos que, en el tema de transformación y flexibilidad para ser eficientes, necesitamos de habilidades en el

tema digital, uso de robótica, de analíticos predictivos para generar experiencia, y comprometer a colaboradores con enfoque de salud y económico. En Recursos Humanos deben estar más enfocados en gestionar estas paradojas”, agregó.

### **“Cambios de habilidades”**

Nazrene Mannie, Directora Ejecutiva del Global Apprenticeship Network (GAN), arrancó su participación afirmando que el 2020 aceleró la necesidad de adquirir nuevas habilidades en el mundo del trabajo. “Nuevos sistemas de trabajo, equipar a las personas, capacitarlas para aprender nuevas habilidades, para adaptarse en esta nueva sociedad de cooperación”, añadió.

El nuevo enfoque del trabajo es la capacitación. Los empleadores buscan desarrollar una política de respuesta.

**“La nueva era digital a muchas compañías los ha pescado fuera de base, no estaban listas para que el trabajo continuara de forma remota. Lo que hemos visto en los últimos 8 meses es un cambio en las habilidades, las empresas han aprendido que no pueden solas, que es necesario encontrar formas para habilitarnos unos a otros para continuar”.**

***Nazrene Mannie,  
Directora Ejecutiva del  
Global Apprenticeship Network***

### **“Nuevas expectativas del trabajador”**

Jaime Bustamante, Director Jurídico para México, Caribe y Centroamérica de ManpowerGroup, advirtió que a pesar de la crisis de empleo que padece México y el mundo, las expectativas de los trabajadores sobre su retorno laboral han cambiado.

“Sabemos que, según un estudio de Manpower, para el 91% de los trabajadores su prioridad es conservar su empleo y el aspecto de su salud es lo que más le preocupa. Que no haya condiciones indicadas para preservar su salud”, señaló.

Hay una preocupación clara de los trabajadores, sobre si deberían volver en las mismas condiciones que antes a sus centros de trabajo. “Ya se probó una condición, que es el esquema remoto, que ha funcionado en la mayoría de los casos, dependiendo de la preparación y la experiencia”, añadió.

La encuesta de Manpower advierte que 8 de cada 10 colaboradores quieren mejorar su balance entre familia y trabajo. “El trabajador en este momento tiene la condición mental de decir ¿debo regresar al mismo esquema?”, detalló. El 43% de las personas considera que los horarios tradicionales de trabajo van en franca extinción.

“Hay la expectativa de tener jornadas mixtas, de 2 a 3 días presenciales tradicionales, y el resto del tiempo de forma remota, indicó.

“Como observamos tenemos nuevas condiciones y expectativas del trabajador, y cuando entramos de manera particular al análisis de diferentes segmentos de trabajadores y generaciones, encontramos también posturas distintas a este respecto”. Los trabajadores que son padres encuentran en esta situación una nueva oportunidad de recuperar su vida familiar, el equilibrio entre trabajo y hogar, consideran poder continuar con su desarrollo personal.

“Las empresas y el personal de recursos humanos en las organizaciones se están convirtiendo en expertos en materia de salud, bienestar y prevención”, agregó.



**LA 1<sup>A</sup> MARCA**  
**DE PISOS**  
**EN MÉXICO**



**LAMOSA.**  
PISOS & MUROS

**130.**  
ANIVERSARIO



# El home office y trabajo a remoto

---

El 14 de octubre se llevó acabo el segundo panel del Foro Laboral de Coparmex Nuevo León titulado: "Mejores Prácticas Internacionales del Home Office y el Trabajo Remoto", con el objetivo de dar a conocer algunas de las prácticas internacionales que más éxito han tenido en las organizaciones para la implementación de modelos como el home office y el trabajo remoto, así como sus implicaciones en su productividad.

El panel contó con la participación de Alberto Moreno Álvarez, Docente de CEREM International Business School; y Rogelio Segovia González, directivo y especialista en Recursos Humanos del Hospital Christus Muguerza; siendo moderado por Ramiro Garza Leal, Presidente de la Comisión de PYMES de Coparmex Nuevo León.

¿Cuáles han sido los principales retos con los que

se han topado en los últimos meses en estos modelos de trabajo, qué beneficios tiene el home office y el trabajo remoto para las empresas?

¿De qué manera se puede tener un balance profesional y personal en estos modelos de trabajo? fueron algunas de las cuestiones abordadas.

## "El futuro ya es presente"

Alberto Moreno Álvarez, Docente de CEREM International Business School, afirmó que el futuro ya es presente. "Y lo vivimos actualmente. El teletrabajo lo hemos adelantado casi una década en función de los mercados y países", señaló.

El confinamiento, a causa del COVID-19, obligó al home office, sin embargo, ha sido un teletrabajo con alto nivel de estrés por la falta de espacios en los hogares, porque hay que cuidar a la familia, hay que cocinar, detalló.

"Un home office de verdad, es cuando el empleado tiene un espacio destinado para realizar sus obligaciones sin interrupciones, si necesidad de cuidar a los hijos, ni preparar el almuerzo", destacó.

Los centros de trabajo hoy enfrentan retos enormes, y por eso sugiere las siguientes prácticas:

- Crear un entorno colaborativo, donde las personas puedan relacionarse.
- Hay que medir, la empresa dispone de información, de personas y objetivos, pero no sabe medir, es necesario proveer claridad en los objetivos para medirlos.
- Crear redes de trabajo, incluso vía remota es posible que los diversos departamentos de la organización puedan colaborar entre sí.
- Establecer objetivos y alcanzarlos, hay que enseñar a marcar, gestionar y cumplir con las metas a cada empleado.
- Programar nuestros trabajos, descansos y las rutinas.
- Contar con un espacio físico (escritorio y silla) donde estemos cómodos por 8 horas de trabajo.
- Separar los medios personales de los laborales, aprender a separar, y no olvidarnos de socializar.



### **"Se gestiona un mundo laboral híbrido"**

Rogelio Segovia González, directivo y especialista en Recursos Humanos del Hospital Christus Muguerza, señaló que, aunque la pandemia tomó al mundo con los dedos en la puerta. En materia laboral trajo nuevos aprendizajes que benefician a la productividad.

**"(Con el COVID-19) empezó el miedo, y fue miedo diferente no sabíamos lo que venía, me atrevo a decir que es la primera vez que como mundo y planeta nos enfrentamos a esto, y lo vivimos todos al mismo tiempo".**

***Rogelio Segovia González,  
Directivo y especialista en Recursos  
Humanos del Hospital Christus Muguerza***

Lo que ha obligado a empresas y trabajadores a generar confianza, porque los puestos de trabajo se llevaron a casa. "La confianza de que hará lo que tendrán que hacer, el empleado aprendió a confiar en su jefe y en la organización, la empresa no sabía la magnitud de lo que ocurriría, estamos en la peor crisis de la historia, entonces la confianza ha sido lo más indispensable".

El sector patronal y los trabajadores hoy más que nunca están unidos, jalando en el mismo barco, que es la empresa. "Los colaboradores empezaron a trabajar, en hacer lo que tenían que hacer. En México el tema de productividad laboral aumentó de manera increíble", destacó. La situación actual está transformando el mundo del trabajo y también las emociones.

"¿Qué viene? Esto llegó para quedarse, habrá vacuna y lo mismo da que sea en 2 meses o más, pero al momento en que haya, ¿significará regresar al mundo anterior?, es un tema para reflexionar", apuntó.

No hay un cambio de época, sino que el mundo está en una época de cambios.

"Y estos cambios tienen que ser sostenidos, no intentemos detenerlos y menos con alfileres, ya aprendimos a vivir de esta manera, ya aprendimos a qué podemos hacer cosas distintas", explicó. "Entonces por qué todavía nos está causando trabajo adaptarnos a este mundo híbrido del trabajo", cuestionó.

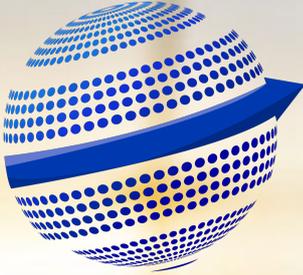


## Un espacio para la realización.

En FEMSA, nos esforzamos por ser un lugar y un camino donde nuestras más de 127,000 colaboradoras puedan desarrollar al máximo su potencial como personas y profesionales.

[femsa.com](https://www.femsa.com)

**FEMSA**



# Los retos de la implementación de la Reforma Laboral en los estados

El 14 de octubre del presente año se llevó a cabo un panel titulado "Los retos de la implementación de la Reforma Laboral en los Estados". El panel permitió analizar la experiencia exitosa del Estado de México en el proceso de Reformas al marco legal del Estado y la creación de las Instituciones encargadas de la aplicación del mismo.

Este evento formó parte del Foro Laboral de Coparmex Nuevo León 2020 y contó con la participación de: Julio Vanegas, Director del Centro Estatal de Conciliación Laboral del Estado de México; Luis Gerardo de la Peña, Consejero de la Judicatura en el Poder Judicial del Estado de México; y fue moderado por Fidel Antuña, Batista, Vicepresidente de la Comisión Laboral de Coparmex Nuevo León.

Los asistentes virtuales pudieron conocer sobre el marco regulatorio que se tuvo que reformar en el Estado de México; los principales pesos y contrapesos que participaron en la Reforma en el Estado; los errores, experiencias y aciertos en la creación de las instituciones encargadas de la impartición de justicia, entre otros.

## Inicia operaciones Centro de Conciliación Laboral del Estado de México

Julio Vanegas, director del Centro Estatal de Conciliación Laboral del Estado de México, señaló que la planeación y preparación para la apertura del nuevo Centro tomó un año, y será en este mes de noviembre cuando por fin inicie operaciones.

"Es como esperar un bebé, estás con la expectativa de que será un triunfador, esos son los deseos, ya después viene la realidad y pone sus condiciones, pero de origen la intención es que las cosas salgan muy bien", expresó.

Tras un proceso de selección, certificación y capacitación, el Centro dispondrá de conciliadores laborales. "(Además) de los conciliadores privados, apostamos a este modelo, porque si observamos la conciliación privada precede a este modelo de gestión. En la vida real todos los días las empresas, son más el número de casos que se resuelven por conciliación dentro de las empresas, que los llegan a la Junta de Conciliación.

Recomendó a Nuevo León que cuando inicie la fase de planeación, se considere la ubicación geográfica de las sedes y añadir servicios digitales. El Estado de México es la entidad en el País con mayor población, por lo que ha sido un reto ubicar geográficamente las sedes, explicó.

**“El Estado de México no estaba en el primer grupo considerado para implementar la reforma, pero se optó por el interés de brindar una mejor atención a la ciudadanía”.**

*Julio Vanegas,  
Director del Centro Estatal de Conciliación  
Laboral del Estado de México*

El funcionario recordó que los ejes de la reforma son crear un nuevo sistema de justicia laboral y democracia sindical.

Dos años de trabajos

Luis Gerardo de la Peña, Consejero de la Judicatura en el Poder Judicial del Estado de México, indicó que el nuevo modelo de justicia laboral en esa entidad arrancará con una carga estimada de 600 asuntos por juez en una primera etapa.

Aseguró que desde el 2018 iniciaron los trabajos, como reuniones mensuales con la Secretaría del Trabajo, además de las informales. En la comisión de trabajo se da cuenta de los avances del poder judicial, como de la Secretaría y todas las áreas de staff, de manera que si las cabezas daban una orden se instrúa de inmediato al personal”, detalló.

Fue fundamental, destacó, la aplicación de programas de capacitación, y una planeación institucional.

“Hubo por supuesto reuniones de trabajo con la Secretaría del Trabajo a nivel federal, y hasta con la Embajada de Estados Unidos”, indicó.

El trabajo relativo a la adecuación del marco constitucional interno para que fuera acorde con



la reforma laboral, fue en conjunto con la Secretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Justicia del Estado. Fue avalado por todos.

De la Peña señaló que es necesario el uso de un modelo de gestión, para asegurar procesos ordenados. “Gracias a la ejecución del modelo de gestión es que entraremos en funciones el próximo 18 de noviembre de 2020”, añadió.

Agregó que los obstáculos a vencer son la desintegración institucional, la escasez presupuestaria y métodos de trabajo anticuados. “Es un proceso complejo, hay muchas variables que interactúan”, añadió.





# 365 días del año construyendo un mundo más limpio y sustentable para ti

Ensueño es el primer y único suavizante en México en ofrecer un portafolio con ingredientes de **origen vegetal**.

Brinda **desinfección garantizada**, ayudando a proteger a tu familia y prevenir enfermedades

Fórmula biodegradable con ingredientes **de origen natural**, obtenidos sin talar ni un solo pino.



**PINOL® y CLORALEX®**

ELIMINA EL SARS-COV-2 DE LAS SUPERFICIES,  
EL VIRUS CAUSANTE DEL COVID-19



f in @ / Grupo AIEn

www.grupoalen.com

LIMPIEZA ES SALUD PARA TU FAMILIA



# Debaten Estrategias de atención y reactivación

El pasado 21 de octubre se ofreció un panel de análisis que permitió conocer las experiencias que se siguieron en diversos lugares del mundo para la reactivación post-pandemia desde la perspectiva económica, sanitaria y la laboral.

Se contó con la participación de Roberto Suárez, Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE); Víctor Eduardo Gilman, Gerente General de Cerámica San Lorenzo para Latinoamérica; Lorenzo Roel Hernández, Presidente de la Comisión Laboral del Consejo Coordinador Empresarial (CCE); Manuel Héctor Martínez, Director de Recursos Humanos de TERNIUM; y la moderación a cargo de Héctor Maldonado, Vicepresidente de la Comisión de Laboral de Coparmex Nuevo León.

"A causa de la pandemia por el COVID-19, son muchas acciones positivas han emprendido Gobiernos, sociedad y empleadores, pero falta mucho por hacer. Cambios en la interacción personal, familiar y laboral, adecuaciones jurídicas para enfrentar un nuevo mundo laboral, ante este panorama iniciamos la apertura de este módulo", expresó Héctor Maldonado al dar inició al diálogo.

## Innovación

Roberto Suárez, Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), señaló que la pandemia ha obligado a reinventarse, a asumir nuevos retos a marchas forzadas, a tener que migrar a los medios digitales, a la innovación.

"Hay que reconocer que las características de esta crisis son más globales que nunca. Desde la segunda guerra mundial nunca se habían visto efectos globales tan devastadores. El juego no solo está en la salud física sino en la mental, en corto y largo plazo", advirtió.

Por eso, la capacidad de innovación, de crear iniciativas está en el sector privado. El sector público lo que debe hacer es crear condiciones para apoyar la competitividad y la innovación.

"Hoy además es necesario que los conceptos de trabajo digno sean parte del lenguaje empresarial y del Gobierno", agregó.

## Invierten para proteger

Víctor Eduardo Gilman, Gerente General de Cerámica San Lorenzo para Latinoamérica, advirtió sobre la creciente estadística de contagios, por lo cual la empresa ha tenido que invertir un millón de dólares para proteger a los trabajadores.

“Se invirtió un millón de dólares en 4 a 5 meses, en una serie de iniciativas que tuvieron como foco asegurar el distanciamiento en comedores, en el transporte, añadir buses adicionales. Otro eje fue la desinfección y limpieza de las instalaciones. Una tercera acción fue el testeo, esto porque en Perú el contagio es muy alto”, añadió.

Ha sido un trabajo ambicioso, señaló, de hacer seguimientos médicos y añadir más enfermeras.

**“Por fortuna, los casos (de COVID-19) que hemos tenido han sido contados con una mano, y han sido causados en sus casas no en la empresa, y esto gracias a los protocolos que hemos establecido”.**

***Víctor Eduardo Gilman,  
Gerente General de Cerámica San Lorenzo  
para Latinoamérica***

Agregó que la empresa no solo ha brindado todas las medidas de apoyo y protección a los trabajadores, sino también ha tomado decisiones de apoyo a clientes y proveedores.

Diálogo con Gobierno federal sesgado  
Lorenzo Roel Hernández, Presidente de la Comisión Laboral del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), advirtió que el PIB de México este 2020 podría caer -12%. “En materia laboral se habla de que se han perdido 4.2 millones de empleos formales e informales”, añadió.

Destacó que dos objetivos del sector empresarial han sido proteger a los trabajadores en sus centros de trabajo, y hacer uso del diálogo social tripartita, aunque es muy complejo porque este diálogo con Gobierno federal está sesgado, porque solo interactúa con ciertas actividades y proyectos”.



Ante esta falta de oportunidad de diálogo, el CCE convocó desde abril pasado a toda la sociedad a participar en 11 mesas de trabajo. “Las conclusiones fueron propuestas sobre acciones inmediatas para reabrir la economía, se le entregó el documento al Ejecutivo federal, pero no hubo respuesta”, lamentó.

Mayor gestión en capital humano  
Manuel Héctor Martínez, Director de Recursos Humanos de TERNIUM, afirmó que dada la situación actual, la gestión de capital humano tomó relevancia y protagonismo, por lo que han enfocado sus esfuerzos a tres áreas.

“El primer reto ha sido proveer programas de desarrollo, enfocado a desarrollo de competencias y plataformas digitales. El segundo, ha sido la gestión de la salud dentro de la empresa y también del bienestar a distancia. Y el tercero, ha sido la vinculación con la comunidad, la sustentabilidad, el buscar crecer con la comunidad, por eso transformamos programas en atención al COVID-19”, detalló.

En las instalaciones de Nova, parque recreativo, en el área del comedor y gimnasio instalaron 100 camas hospitalarias, el 20 de abril inauguraron este nuevo hospital, con una inversión de 3 millones de dólares. “Pensamos que para julio y agosto podríamos concluir operaciones, pero no fue posible porque sigue habiendo casos en el Estado”, añadió.



**AUTLAN**



**Autlán, una empresa de calidad mundial  
en ferroaleaciones para los mejores aceros**

[www.autlan.com.mx](http://www.autlan.com.mx)



# Discuten sobre desafíos del mundo laboral

---

El 28 de octubre se llevó a cabo el último panel del Foro Laboral Coparmex 2020, con el objetivo de presentar un panorama global de los desafíos a los que se enfrentan las empresas desde la óptica laboral e identificar las oportunidades con las que deben trabajar para mejorar el mundo del trabajo.

Se contó con la participación de Pedro Américo Furtado, Director de la Oficina de País de la OIT para México y Cuba y Fernando Yllanes Martínez, Consejero de la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

El Panel fue moderado por Oscar de J. Martínez Treviño, Presidente de Coparmex Nuevo León, quien advirtió que la situación actual en México y en el mundo es crítica y los desafíos en materia laboral son enormes, así como millones de personas dependen de como se asuman. "De que

lo hagamos bien depende la competitividad de la empresa, el desarrollo de las personas y el sustento de miles de familias, por eso la importancia de discutir los retos y desafíos del mundo laboral. Necesitamos saber cómo salir y reactivar, para apoyar el empleo para beneficio de millones de personas", expresó.

## Tres ejes para transformar desafíos en oportunidades

Pedro Américo Furtado, Director de la Oficina de País de la OIT para México y Cuba, señaló que la pandemia reposicionó el tema del empleo como elemento importante en la política pública y en el proceso productivo de las empresas. "Se retomaron temas que la OIT puso sobre la mesa acerca del futuro del trabajo, el año pasado cuando cumplió 100 años".

El director de la OIT para México señaló que han propuesto tres ejes para hacer frente a los desafíos que enfrentan las empresas mexicanas. "Cómo aumentar la inversión en las capacidades de las personas, la economía digital y la transformación 4.0 de la industria, representan las posibilidades para que el trabajador pueda tener derecho a reposicionarse en el mercado del trabajo".

## Recomienda libro sobre cien años de la OIT

Fernando Yllanes Martínez, Consejero de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), invitó durante su participación a leer

el libro que recapitula los retos y oportunidades que tiene el mundo del trabajo, manifestados en el marco de los 100 años de la OIT el año pasado.

“Vale la pena, debiera ser nuestro nuevo libro de cabecera. Se examinan los retos y oportunidades desde el tema de la tecnología, cambio climático, cambios demográficos, la necesidad de generar competencias y se retoma el mandato de justicia social”, detalló.

Parecería que es un tema intocable, señaló, pero hay una deuda grande en materia de justicia social, en el mundo laboral.



**“El tema de trabajo decente, que ya adoptó México en su legislación, es equivalente a lo que tenemos en nuestra Constitución aquí en México es trabajo digno, lo equipara y lo define”.**

**Fernando Yllanes Martínez,  
Consejero de la Organización  
Internacional de Empleadores (OIE)**

La compilación de libro, explicó, aborda cuatro pilares: los derechos de las personas en el mundo del trabajo; las oportunidades de empleo; la protección social y el diálogo social (tripartita).

Yllanes Martínez destacó que la meta es tener más y mejores empleos, crear condiciones propicias para la inversión, seguridad jurídica, entre otros, son conceptos que debieran formar parte de la vida diaria y que son parte de los objetivos planteados por la ONU para 2030.

“Todo está vinculado, estamos trabajando en agenda, en el caso del Gobierno de México está retrasada en sus programas para implementar esto. Pero, debemos recuperarla, para el 2030 es inaplazable, es un compromiso humanitario para generar un mejor mundo”, sentenció.

Hay en el mundo 780 millones de personas cuyos ingresos no supera el umbral de la pobreza. La meta es generar 600 millones de empleos de calidad para 2030.





# LA LÍNEA MÁS COMPLETA DE GASES REFRIGERANTES, ESPUMANTES Y PROPELENTES.



[www.quimobasicos.com](http://www.quimobasicos.com)



A SÓLO UN CLICK DE DISTANCIA



**Honeywell**

Quimobásicos® is a joint venture company.



/Quimobasicos



@Quimobasicos

más información:





# Los retos del Centro de Conciliación y Registro Laboral

El Foro Laboral concluyó con la Conferencia Magistral a cargo de Alfredo Domínguez Marrufo, Titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Armando Guajardo Torres, Presidente de la Comisión Laboral de COPARMEX moderó dicha conferencia y en su presentación destacó que la reforma laboral está sustentada y recoge principios de los convenios 87 y 98, en materia de negociación colectiva, registro sindical y de los compromisos negociados en el tratado comercial con Estados Unidos y Canadá.

“Se sustenta en tres ejes: el primero, es democracia sindical; el segundo, nuevas formas conciliar y registro sindical; y el tercero, es un nuevo sistema de justicia laboral”, detalló.

## Inicia operaciones Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Alfredo Domínguez Marrufo, Titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, compartió que el Centro forma parte de uno de los tres ejes fundamentales del nuevo modelo laboral en México. “El cual, tiene que ver con la extinción de las Juntas Federales y la creación de Tribunales Laborales adscritos a poder judicial federal y estatal”, destacó.

Está a cargo del registro de Sindicatos y contratos de trabajo de jurisdicción federal y vela para que se cumplan los principios de representatividad de los sindicatos, así como todos los procedimientos de contratación colectiva.

Otra función fundamental es la conciliación pre judicial, el Centro tiene a su cargo también la conciliación federal colectiva e individual. “Hoy sindicatos no van aplazar a huelga por la firma de contrato a menos que acrediten con constancia de representatividad respaldada por el 30% de los trabajadores”, aseguró.

Domínguez Marrufo advirtió que entre las nuevas obligaciones de los Sindicatos de cara al nuevo modelo de justicia laboral, está la rendición de cuentas. “Tendrán que legitimar los contratos existentes todos los Sindicatos, para que los trabajadores conozcan y puedan



legitimarlos. El ITAM y la UNAM señalan que 3 de cada 4 contratos existentes por lo menos, en el país son firmados a espaldas de los trabajadores”.

Ahora, los Sindicatos están obligados a la modificación de estatutos, e informar de cambios directivos y de alta y bajas de afiliados, a transparentar quienes son.

El funcionario dijo que entre las nuevas obligaciones de los empleadores están el entregar un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo a los trabajadores. “Y cuando se realice una solicitud de constancia de representatividad, dar facilidad para difundir la convocatoria y hacer la consulta”, añadió.

Implementar protocolo para prevenir el hostigamiento y acoso sexual en el centro de trabajo. Y también a erradicar el trabajo infantil.

El nuevo Centro contará con 9 coordinadores generales que tendrán que ver con el registro sindical, la conciliación individual, la colectiva, el desarrollo institucional, área de verificación, lo jurídico y la administración y finanzas.



**“Vamos a tambor batiente, porque la meta es iniciar 18 de noviembre, estamos haciendo las adecuaciones para alistar las de oficinas en las 8 entidades federativas (que arrancan este año con nuevo modelo de justicia laboral)”.**

**Alfredo Domínguez Marrufo,  
Titular del Centro Federal de Conciliación y  
Registro Laboral**

Agregó que es fundamental adaptarse al nuevo modelo, no quedarse atrás y ser cuidadosos en el cumplimiento. “Es la oportunidad para que trabajadores se involucren en el proceso de producción, de control de calidad, que esté consciente de las condiciones de mercado, necesitamos involucrarlos. Hoy el País tiene muchísimos problemas derivados de la pandemia, es un momento difícil donde tenemos que sacar lo mejor de nosotros. “Están las puertas abiertas y manos tendidas al diálogo, la concertación es la divisa para capitalizar la conciliación, y para conflictos...”, concluyó.





## ¡Conócenos!

En **AQUOR** nos dedicamos a la comercialización, manufactura e instalación de productos y servicios relacionados con el agua.

Ofreciendo las principales líneas de productos de los proveedores más importantes a nivel mundial y con presencia a nivel nacional e internacional.

## Nuestra Misión

Ofrecerle soluciones para sus necesidades en **Sistemas de Tubería y Sistemas de Agua.**

### Nuestros Valores



#### CONFIABILIDAD

Cumplir todas las promesas.



#### ESPÍRITU DE SERVICIO

Superar las expectativas de los clientes externos e internos.



#### CREACIÓN DE VALOR

Agregar valor en cada actividad de la empresa.



#### DESARROLLO INTEGRAL

Mejorar como persona, en todos los aspectos.

### Mercados que Atendemos



Urbanización



Edificación



Industria



Riego Agrícola



Riego Residencial



Piscinas y Químicos



Tratamiento de Agua



Sistemas de Bombeo



Sistemas de Agua Caliente

Somos un grupo de empresas basadas en la **creación de valor**, cuyos principios nos impulsan para servirle con las **mejores soluciones** en sistemas para agua.

Para más información:

✉ info@aquor.com ☎ Tel: (81) 8153-0060

[www.aquor.com](http://www.aquor.com)



# APP Soriana Contigo

**C**onstruimos todos los días un **lugar preferido para trabajar**, centrado en el valor de la persona, pues estamos convencidos que el desarrollo profesional y bienestar de nuestra gente es el camino que nos habilitará para cumplir nuestra promesa de **deleitar a nuestros clientes**.

La información y desarrollo para nuestro personal se vuelve exponencial a través de nuestro servicio **STREAMING y ON DEMAND**.

De esta manera, **inspiramos, informamos y capacitamos** a nuestro personal, desde la palma de su mano.

# +90 MIL PERSONAS

SIN DISTINCIÓN DE EDAD, SEXO, GÉNERO, PUESTO, UBICACIÓN GEOGRÁFICA, EDUCACIÓN, ETC.

EN CUALQUIER MOMENTO Y LUGAR DONDE SE ENCUENTREN.



Organización Soriana



@OrgSoriana



Organización Soriana



unete@soriana.com

Organización Soriana es el quinto empleador de México y en los últimos años ha venido cosechando una serie de logros, como: la paridad de género; el rápido aumento del 30% de horas de capacitación anual y el crecimiento acelerado de oportunidades de desarrollo para el personal, que registró una cobertura del 70% con talento interno. Además, ha recibido distintos reconocimientos, como empresa más diversa e incluyente en México, líder en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Plan 2030 de la ONU, mejor reputación nacional y empresa con filosofía ética del negocio, entre otros.



\*Los préstamos serán otorgados por Financiera Monte de Piedad



# #REACTIVANL

Préstamos accesibles\* de hasta  
**30,000 pesos**  
y acompañamiento para sacar  
adelante tu negocio

## REQUISITOS

- Vivir en Nuevo León
- Micronegocio con hasta 5 personas empleadas o autoempleo
- Identificación oficial
- Comprobante de domicilio
- Comprobante de ingresos
- Cuenta CLABE a 18 dígitos
- Correo electrónico
- 3 referencias

Financiera  
**Monte de Piedad**  
Filial de Nacional Monte de Piedad

**UNIRYDAR.MX**

 **Pro mover**  
movilidad social

Conoce más en [www.reactivanl.mx](http://www.reactivanl.mx)



**+200**

millones de dólares invertidos desde 2013 para mejorar nuestros estándares ambientales con nuevas tecnologías, procesos e instalaciones.

# EN TERNIUM, HACEMOS NUESTRA PARTE.



En Ternium tenemos una activa agenda ambiental como parte de nuestro compromiso de largo plazo con México y con las comunidades donde operamos. Trabajamos para lograr una operación cada vez más sustentable, superamos las normas vigentes, realizamos inversiones y mejoramos continuamente.

## CONTROL DE EMISIONES

- Contamos con Sistemas de Aspiración de Humos y Polvos.
- Utilizamos gas natural como combustible en nuestros procesos, que es el más amigable con el medio ambiente.

**+200**

mil toneladas de dióxido de carbono capturado al año, lo que equivale a retirar de circulación más de 40 mil automóviles.



## CONSERVACIÓN DE AGUA Y ENERGÍA

- Tenemos plantas de tratamiento para reutilizar el agua en nuestros procesos.
- Producimos energía con calentadores de agua solares y celdas fotovoltaicas.



Reconocidos como Sustainability Champion a nivel mundial por worldsteel.

Primeros en México en elaborar declaraciones ambientales de nuestros productos (EPD, por sus siglas en inglés).

Contamos con todas las certificaciones que garantizan un óptimo desempeño ambiental.

## REFORESTACIÓN

- Contamos con dos reservas ecológicas con más de 107 hectáreas con flora y fauna de la región.

**+700**

mil árboles plantados en nuestras instalaciones y sus periferias.



## CENTRO INDUSTRIAL TERNIUM EN PESQUERÍA, NUEVO LEÓN

- Único con certificación LEED® en Nuevo León por sus procesos sustentables.
- Reserva de 99 hectáreas para resguardar especies protegidas.
- Se han sembrado 26 hectáreas de pasto nativo y más de 64 mil árboles y plantas de la región.



## RECICLAJE

**+200**

mil toneladas de escoria reutilizadas.





**EDEC**  
UNIVERSIDAD

**¡Decídete a impulsar tu desarrollo  
con nosotros!**

Preparatoria | Licenciaturas | Ingenierías | Maestrías | Doctorado

**Inscríbete hoy mismo  
a nuestro ciclo enero-abril 2021  
y congela tus colegiaturas con precios 2020**

**[edec.mx](http://edec.mx)**

Campus Revolución Tel. (81) 8387-6833 / Campus Rangel Frías Tel. (81) 8110-9595  
Campus Eloy Cavazos Tel. (81) 1093-1212 / Campus Miguel Alemán Tel. (81) 3060-4503  
Campus Apodaca Tel. 818-656-1945



**COPARMEX**  
NUEVO LEÓN

Si tienes comentarios o sugerencias, por favor  
compártelos con nosotros