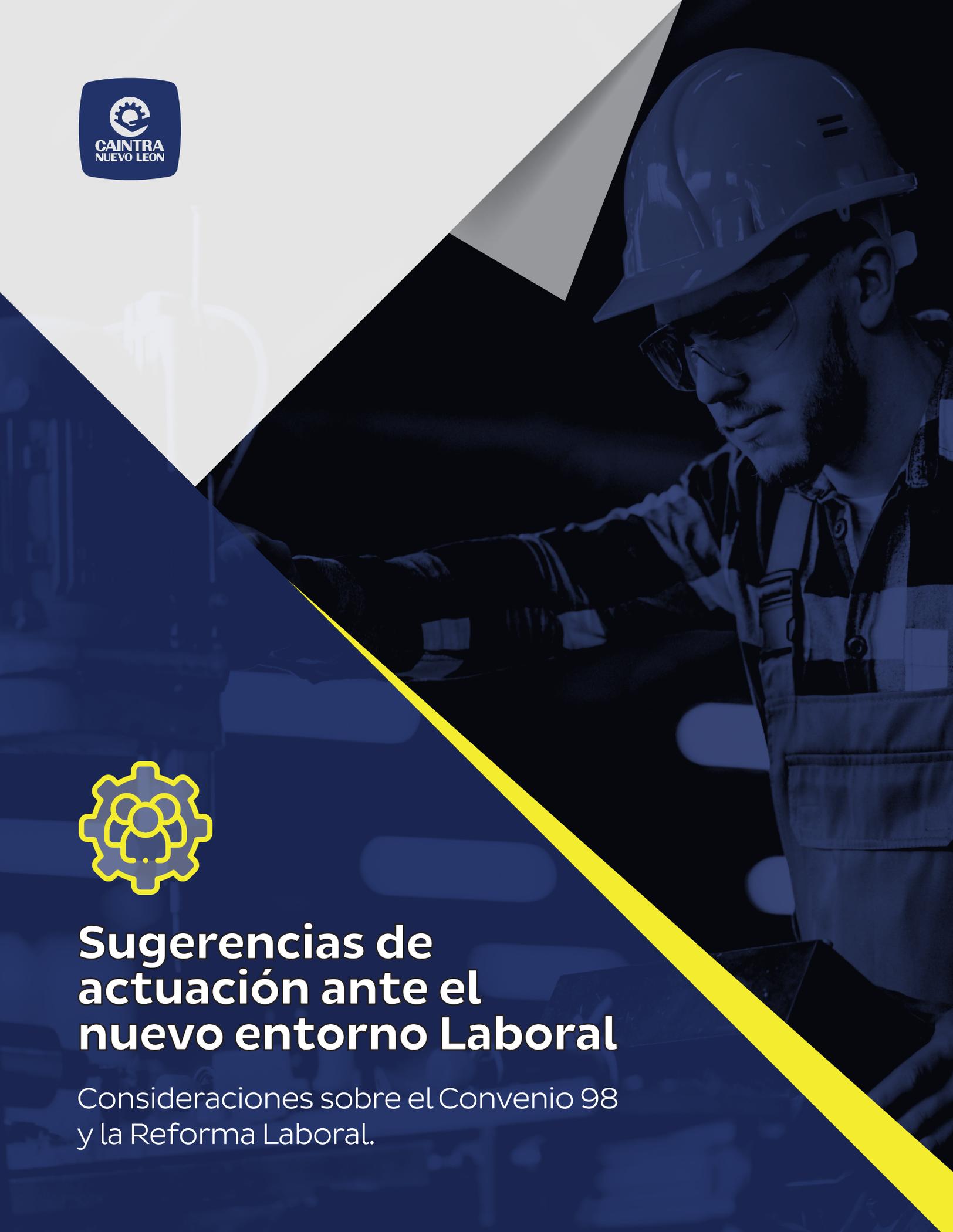


Sugerencias de actuación ante el nuevo entorno Laboral

Consideraciones sobre el Convenio 98 y la Reforma Laboral.



PRÓLOGO

CAINTRA Nuevo León ha generado una serie de espacios para informar y capacitar a las empresas en los cambios que implica la reforma laboral. Esta reforma representa desafíos que requieren una adaptación para el fortalecimiento de las relaciones obrero - patronales y lograr un equilibrio entre la productividad y la estabilidad laboral.

Este documento es una guía para orientar a las empresas en la creación de estrategias que permitan a las distintas organizaciones, sobre todo para las pequeñas y medianas empresas, a transitar de manera eficiente en este nuevo marco normativo laboral y fortalecer sus fuentes de empleo, garantizar relaciones laborales armónicas e incentivar el desarrollo y la competitividad.

CAINTRA Nuevo León en representación del sector industrial está atenta a la implementación de la reforma laboral, manteniendo a nuestros socios informados sobre los retos y cambios que conlleva, así como generando acciones que los orienten sobre el actuar ante este nuevo paradigma. Te invitamos a aprovechar este documento para el beneficio de tu organización y tus trabajadores

Armando Guajardo

Consejero CAINTRA y Presidente de la Comisión Laboral de CAINTRA

Guillermo Dillon

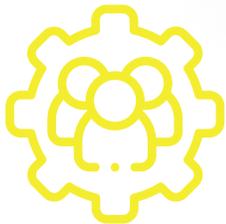
Director General de CAINTRA Nuevo León



ANTECEDENTES:

El 29 de abril del 2019 se aprobó la reforma a la Ley Federal del Trabajo, reforma que fue publicada el pasado 01 de mayo del 2019 y que recoge varios de los principios del Convenio 98, así como del capítulo laboral del T-MEC.





SUGERENCIAS DE ACTUACIÓN ANTE EL NUEVO ENTORNO LABORAL

Consideraciones sobre el Convenio 98 y la Reforma Laboral.

LAS PREMISAS MÁS IMPORTANTES:

1. Libertad de Afiliación Sindical de los trabajadores.

Con esto, no se podrá exigir a los trabajadores agremiarse a un determinado Sindicato, ni tomarse acciones en su contra por no hacerlo. La Libertad Sindical también significa el reconocimiento al derecho de los trabajadores de No formar parte a ningún sindicato.

2. Protección frente a actos de discriminación sindical, se deberá prever en los procesos de selección de personal, NO realizar una investigación de antecedentes sindicales. Eliminar de todos los formatos internos de reclutamiento, cualquier referencia o pregunta al candidato de sus antecedentes sindicales en trabajos anteriores.

3. No injerencia del patrón en la vida sindical. Evitar participar en las decisiones y actividades del sindicato; en su constitución, funcionamiento y administración (No aportaciones económicas).

Es decir, solo podrán obtener recursos de sus agremiados voluntariamente y aquellos ingresos por acuerdos establecidos en los Contratos Colectivos.

4. La Conciliación laboral es obligatoria. Ya que sin la constancia de conciliación no se podrá iniciar el juicio laboral.

5. Facilitar los procesos de elección y votación de los diferentes aspectos relacionados con la vida sindical.



RECOMENDACIONES PARA EMPRESAS

CONTRATACIÓN

- Cumplir íntegramente con los derechos y beneficios plasmados en sus contratos individuales y/o colectivos de trabajo de manera oportuna.

CONTRATACIÓN COLECTIVA

- Revisar el estatus de la relación colectiva de la empresa:

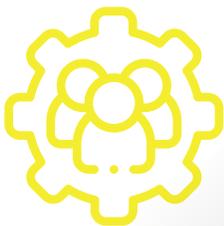
¿Se cuenta con Contrato Colectivo de Trabajo?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se tiene actividad sindical?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se cuenta con delegado sindical?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Los trabajadores conocen al sindicato?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Los trabajadores conocen al Secretario General del Sindicato?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Los trabajadores conocen el Contrato Colectivo de Trabajo?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Los trabajadores conocen el Reglamento Interior de Trabajo?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
- Se recomienda eliminar los contratos colectivos de protección, que no generen actividad sindical.
- Todos los Contratos Colectivos de Trabajo actuales deberán ser aprobados por la asamblea, en un periodo máximo de 4 años, los no aprobados mediante el protocolo que se apruebe para ello serán dados de baja.
- Verificar que la redacción del Contrato Colectivo de Trabajo cumpla con todos y cada uno de los principios del Convenio 98 de la OIT y la reforma constitucional.
 - 1.- Libertad sindical auténtica.
 - 2.- Elección de representantes sindicales vía el voto personal, libre y secreto.
- Invitar a las Centrales Sindicales, en el caso de que se cuente con Contrato Colectivo de Trabajo, a que fortalezcan la cercanía y atención al personal sindicalizado y su representación sindical.
- Contar con los documentos y evidencias que comprueben el cumplimiento del Protocolo de Libertad de Asociación.

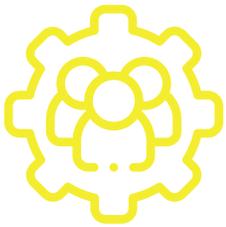
Libertad sindical

- Respetar la voluntad de los trabajadores, de pertenecer o NO pertenecer a un Sindicato.
- Se elimina la cláusula de Exclusión. (El patrón no podrá despedir a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante).

Recursos Humanos

- En caso de que alguna organización pretenda exigir la firma de un Contrato colectivo de trabajo, solicitar la constancia de representativa debidamente autorizada, que avale la voluntad de sus trabajadores en activo.
- Verificar que el Contrato Colectivo de Trabajo cuente con el Acuerdo de depósito y vigencia respectivos.
- Verificar que el Reglamento Interior de Trabajo cuente con el Acuerdo de depósito. En caso de no contar con un reglamento, se recomienda generar uno, con la finalidad de dejar plasmado las reglas de la empresa, políticas y sanciones.
- Verificar que la directiva esté vigente.
- Contar con copia certificada de los estatutos, padrón y directiva.
- Reforzar y dar seguimiento a las Comisiones Mixtas.
- No olvidar que la ausencia de gestión patronal es la principal causante de conflictos en el Centro de Trabajo.
- Mantener cercanía con los trabajadores.
- Atención inmediata de cualquier problema con sus trabajadores principalmente todos aquellos relacionados con pago de salario y prestaciones.
- Cuidar el pago de salarios y prestaciones de manera oportuna.
- Capacitar a los mandos medios en liderazgo, trabajo en equipo, manejo de conflictos y trato al personal.
- Proceso de contratación y promociones con decisión del jefe inmediato y acuerdo del sindicato.
- Afiliación e inducción sindical, en su caso.
- Prevención de discriminación por razón de género y atención a casos de violencia y acoso sexual.





Salud y Seguridad

- Contar con el Diagnóstico de Seguridad e Higiene.
- Dar seguimiento a los estudios o diagnósticos sobre clima laboral.
- Un compromiso firme de la empresa y una activa participación de los trabajadores son elementos necesarios para un Programa de Salud y Seguridad en el lugar de trabajo que de buenos resultados.
- A menudo los riesgos son inherentes al lugar del trabajo y, por consiguiente, la empresa debe velar por que se supriman, en lugar de forzarse en que los trabajadores se adapten a unas condiciones laborales inseguras.
- Un programa eficaz de salud y seguridad en el lugar de trabajo puede ayudar a salvar vidas de trabajadores al disminuir sus riesgos y sus consecuencias. Los programas eficaces también pueden tener consecuencias positivas en la moral y la productividad de los trabajadores y ahorrar mucho dinero a los empleadores.
- Formación y capacitación en el cumplimiento de la NOM 035 que entró en vigor en octubre de 2019.



OFICINAS DE ATENCIÓN

CENTRO

Av. Parque Fundidora 501 L-95A Col. Obrera
Monterrey, N.L. C.P. 64010
T. (81) 8369 0200 ext. 1225

NORTE

Mario Talavera 314 Col. Lomas del Roble
San Nicolás de los Garza, N.L. C.P. 66450
T. (81) 8369 0200 ext.2608

APODACA

Ave. Alianza Centro 505, Parque de Investigación e
Innovación Tecnológica, Apodaca, N.L. C.P. 66629
T. (81) 8369 0200 ext. 3141

ORGANISMOS FILIALES

CENTRO DE VINCULACIÓN TECNOLÓGICA

T. (81) 8369 0200 ext. 1210
contactocvt@caintra.org.mx
www.cvt.org.mx

CENTRO DE COMPETITIVIDAD DE MONTERREY, A.C.

T. (81) 8369 0266
info@ccmty.com
www.ccmty.com

CENTRO REGIONAL PARA LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL DE NUEVO LEÓN

T. (81) 8369 0200 ext. 1517
mpena@crecenl.org.mx
www.crecenl.org.mx

INSTITUTO PARA LA PROTECCIÓN AMBIENTAL DE NUEVO LEÓN, A.C.

T. (81) 8369 0252
info@ipanl.com.mx
www.ipanl.com.mx



PATROCINADORES INSTITUCIONALES

