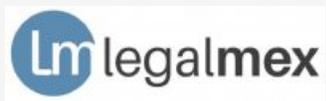




SEMINARIO DE LA REFORMA LABORAL 2019

SHERATON MARIA ISABEL HOTEL & TOWERS

MAYO 31 DE 2019 CDMX



Tema IV.- Cambios en las relaciones colectivas de Trabajo.



12:45 – 13:45 Federico Álvarez Amaya

<https://legalmex.com/faa-bio/>

- Contra los contratos de protección patronal y la extorsión.
 - Libertad sindical y democracia en los sindicatos.
 - La negociación colectiva y la representatividad obligatoria.
 - Cambios en el derecho de huelga.
-
- Voto personal, libre, directo y secreto; esencia de la libertad sindical.
 - Los Sindicatos ahora:
 - Registro de constancias de representatividad y asambleas.
 - Permanencia de los Secretarios Generales a periodos no indefinidos.
 - Deben sobrevivir solo con cuotas voluntarias.
 - No pueden aceptar ayuda ni injerencia de la empresa.
 - No podrán participar en actos de extorsión.
 - Deberá rendir cuentas cada 6 meses.
 - Todos los CCT actuales deberán ser aprobados por la asamblea, 4 años.
 - En un recuento por firma de CCT, por revisión ó por emplazamiento a huelga, un sindicato ajeno, podrá obtener la constancia de representatividad con el 30% de los trabajadores, vigencia de 6 meses.
 - Coexistencia de varios sindicatos en un centro de trabajo, titular del CCT quien tenga mayoría.
 - El radio de acción de los sindicatos ahora es libre.
 - En revisiones integrales de CCT (cada 2 años), la asamblea autorizará el pliego petitorio, la comisión revisora y el acuerdo final de revisión.
 - Cláusulas de exclusión; solo ingresan trabajadores del sindicato.
 - La autoridad deberá aprobar las revisiones de CCT.
 - El emplazamiento a huelga lo seguirá teniendo el líder sindical y no los trabajadores.
 - El estallamiento de huelga seguirá siendo facultad del líder sindical y no por votación de los trabajadores.
 - El patrón podrá solicitar la calificativa de huelga si se extiende más de 60 días.

¿QUE INCORPORAR - REVISAR DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA ESTRATEGIA LABORAL?

- Gestión administrativa.
- Comunicación y entrenamiento.
- Monitoreo.
- Activación de CCT de protección.

ADMINISTRACION IMPECABLE DEL RECURSO HUMANO

- Revisión de Proceso de atracción y selección para mayor control.
- Proceso de contratación y promociones con decisión del jefe inmediato y acuerdo del sindicato
- Participación del sindicato en proceso de entrevista.
- Posicionamiento del sindicato desde el ingreso; inducción sindical.
- Inducción a la empresa y al área de trabajo.
- Procesos claros para disfrute en tiempo de vacaciones, permisos, préstamos, constancias. • Otorgamiento de prestaciones y beneficios del CCT oportuno.
- Pago de nómina y prestaciones correctos; procedimiento claro si hay omisiones o correcciones.
- Manejo adecuado y legal de temporalidades.
- Programa de eventos y actividades deportivas y culturales efectivas.
- Funcionamiento de Comisiones; actas y acciones documentadas.
- Evaluación del nivel de cumplimiento de la subcontratación. (“outsourcing bueno”).
- Trabajos de Contratistas; supervisión de cumplimientos legales con sus trabajadores.
- Jornadas de trabajo; pago de tiempo extra.
- Competitividad salarial (brecha con el SMG).
- Comunicación con las audiencias involucradas (Alta Dirección, Supervisión, Líderes sindicales, Comité Nacional Sindical).
- Comunicación con los trabajadores sobre nueva realidad.
- Sensibilización a la supervisión de los cambios y riesgos; cerrar filas con líderes sindicales; necesidad de reuniones periódicas.

ACTIVACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE PROTECCIÓN.

- Determinar centros de trabajo con mayor vulnerabilidad; sea por tipo de operación o por desventajas específicas (tipo de negocio, baja compensación, ausencia de presencia de empresa y sindicato, outsourcing, mala supervisión).
- Prerrequisito: Buen clima laboral.
- Cuestionar si nuestro actual Sindicato de protección es el indicado.
- Foco en áreas de oportunidad (análisis costos, equidad, estructuras, riesgos).
- Modificación clausulado del CCT.
- Estrategia de comunicación a colaboradores de la activación.
- Perfil social de nuestros colaboradores.
- Preparación de la asamblea que votará el CCT.
- Sensibilización a mandos intermedios.
- Seguimiento y presencia en centro de trabajo.
- Ensayar y documentar un caso de efervescencia sindical.
- Simplificación cargas de trabajo por revisiones: hacerlas multianuales.

EL OTRO ESCENARIO: LA “DES” SINDICALIZACIÓN

Notas:

