



# Transformación en la gestión laboral de nuestro país

LHH

sánchez  
devanny®

Lee I

# Pilares esenciales en la nueva gestión laboral

## Marco Legal

Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012

Reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) efectiva al 01 de Mayo del 2019.

Reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) 24 Feb 2017.

T-MEC

Ratificación convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Reforma Laboral en materia de subcontratación nov 2020.



## Gestión Laboral

Estrategia Laboral

1 Diagnóstico organizacional

2 Manejo del Cambio

3 Plan de capacitación y seguimiento



# Marco Legal

LHH

sánchez  
devanny®



# Razones que impulsaron la Reforma Laboral

- Crítica internacional por no respetar derechos de libre asociación y negociación efectiva de contratos colectivos de trabajo.
- La Ley Federal del Trabajo contenía requisitos para el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo que no verificaban la representación real de los sindicatos respecto de los trabajadores.
- Los contratos colectivos de protección fueron utilizados para evitar emplazamientos a huelga y extorsiones.
- El proceso de elección de representantes sindicales nunca había sido democrático.
- La justicia laboral estaba a cargo del Poder Ejecutivo y no del Poder Judicial.
- Entrada en vigor del Convenio 98 de la OIT en 2019 para fortalecer la libre sindicación y la negociación colectiva efectiva.



# Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas

- Protocolo modificadorio del T-MEC (Anexos 31-A y 31-B) de diciembre de 2019, incluye el **Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas** para resolver una “Denegación de Derechos”, esto es, la violación al derecho de libre asociación y negociación efectiva de contratos colectivos de trabajo.
- La denuncia la pueden iniciar los trabajadores, los sindicatos, las ONGs, activistas o inclusive los competidores.
- Los **sectores prioritarios** señalados son los servicios, así como la **manufactura de productos** en el industria aeroespacial, automotriz, cosméticos, productos horneados, acero, aluminio, cerámica, vidrio, plástico, cemento y fundición, lista que es enunciativa, más no limitativa.
- Existe una **presunción de culpabilidad**, donde la parte demandante asume que la demandada afecta al comercio, salvo que la demandada demuestre lo contrario.
- Consultas de buena fe (45 días) para un acuerdo preparatorio. En caso contrario, se invoca el panel, el cual podría solicitar una revisión in-situ.

# Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas

Si el Panel resuelve que existe la Denegación de Derechos, notificará a la parte demandada, y la parte reclamante notificará por escrito las sanciones a la demandada.

La parte demandada tendrá la oportunidad de solicitar consultas dentro de los siguientes 5 días a la notificación de la resolución del Panel, en la cual podrá negociar las sanciones comerciales.

Las consecuencias de una resolución donde se evidencie la Denegación de Derechos, puede ser:

1. La pérdida de los beneficios arancelarios;
2. La imposición de sanciones sobre los productos o servicios proporcionados (aunque las sanciones no están específicamente determinadas);
3. Por 2 o más violaciones, la **prohibición de entrada** de dichos productos o servicios al país reclamante.

# Nuevo Sindicalismo en México



Senador  
Pedro Haces Barba



Senador  
Napoleón Gómez Urrutia

# Confederación Internacional de Trabajadores



# Reforma a la Ley Federal del Trabajo

Sindicato 20 / 32



# Alianzas Internacionales



Workers uniting North América  
(United Steelworkers – USW)



**UNIFOR**  
theUnion | lesyndicat



IndustriALL Global Union

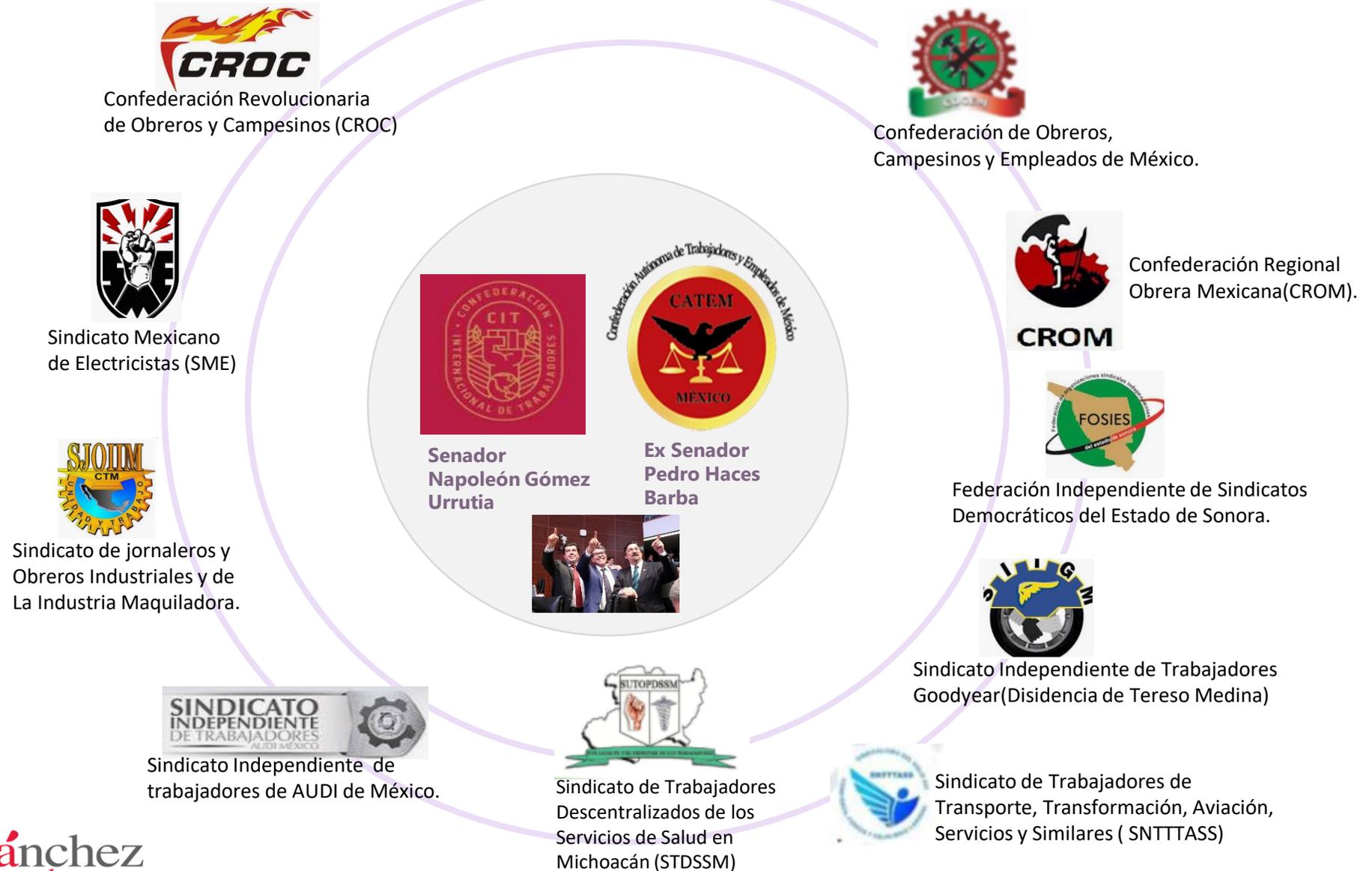


Utility Workers Union of America,  
AFL.CIO



International Brotherhood  
Of Teamsters

# Aliados



# Neutros



Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM)



Federación de Sindicatos de Trabajadores al servicio del Estado (FSTSE)



Confederación Sindical Internacional (CSI)



Confederación Obrera Revolucionaria (COR)



Sindicato Minero FRENTE



Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)



Confederación de Trabajadores Y Campesinos (CTC)



Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM)

# Contra



Unión Nacional de Trabajadores (UNT)



Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la Republica Mexicana (STFRM)



Congreso del Trabajo (CT)



Sindicato de Telefonistas De la Republica Mexicana (STRM)



Confederación de Trabajadores De México (CTM)



Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA)



Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la Republica Mexicana (SUTERM)



Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA)



Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio (SITATYR)



# Gestión laboral

LHH

sánchez  
devanny®





# Modelo de solución en la transformación laboral

# Objetivos en la implementación de un modelo laboral

01

Mantener una relación positiva entre empresa, trabajadores y sindicato.

02

Desarrollar una cultura laboral que promueva la productividad y el bienestar de los trabajadores.

03

Cumplimiento y apego al código de conducta de la empresa.

04

Minimizar la vulnerabilidad de infiltraciones de agentes internos y externos que dañen a la empresa.

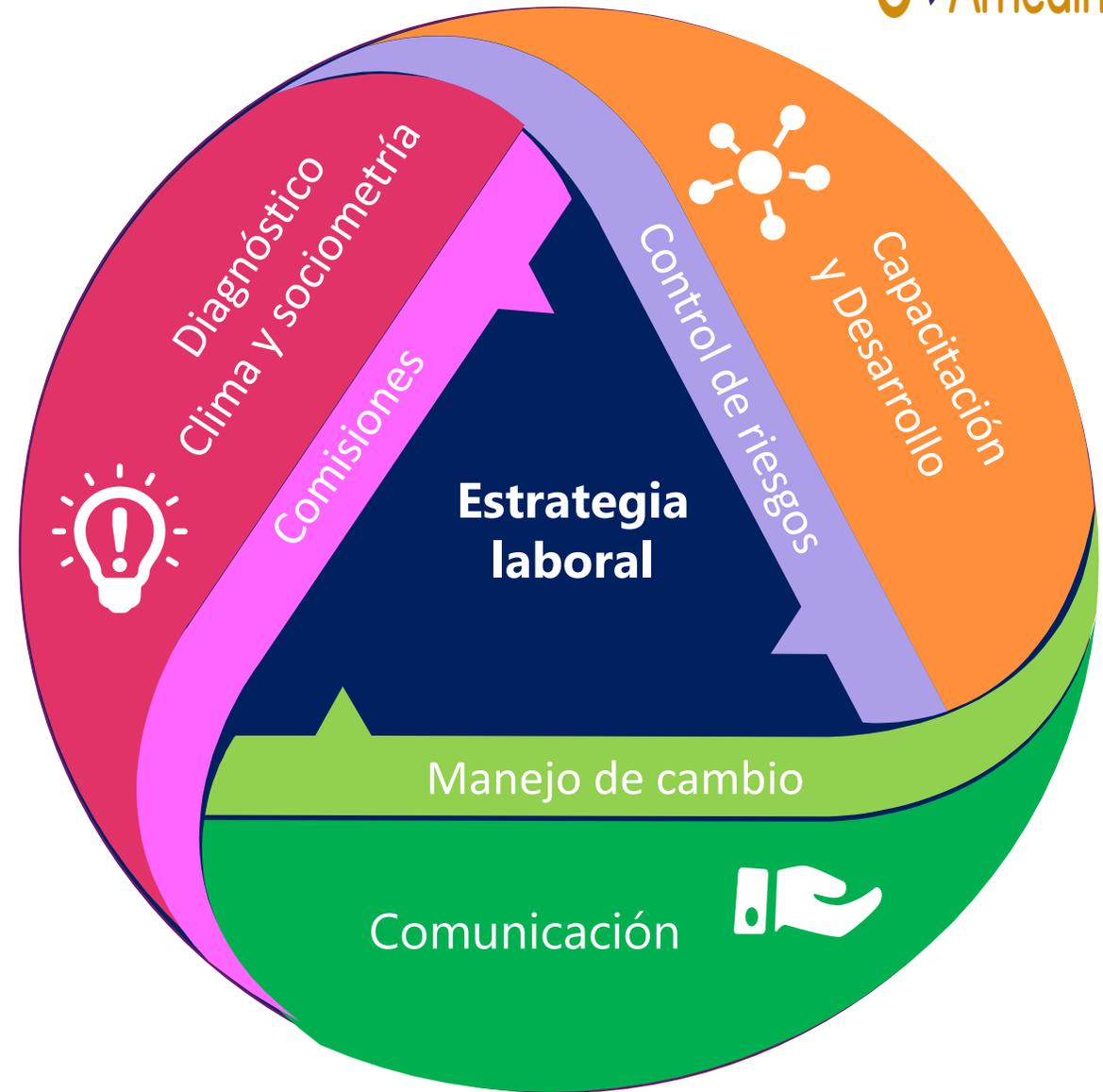


# Modelo integral de solución



# Estrategia laboral

Basada en el manejo de esta gestión laboral, acorde a la realidad de cada empresa, documento esencial para el logro de nuestro destino estratégico.



# Primeras Experiencias: Tridonex

- Subsidiaria de Cardone con operación de autopartes en Matamoros.
- Origen: demanda de titularidad por el Sindicato 20/32 que no fue debidamente notificada.
- Gobierno de Estados Unidos inicia demanda el 9 de junio a petición del AFL-CIO.
- Acuerdo “voluntario” alcanzado fuera del Mecanismo, a través del United States Trade Representative (USTR) y Gobierno Mexicano se deslinda.
- Indemnización, salarios caídos (USD\$600,000) a 154 trabajadores y neutralidad para futuras elecciones sindicales.
- Susana Prieto Terrazas (diputada por MORENA) se dice insatisfecha.



# Primeras Experiencias: General Motors

- Planta de ensamble de camiones en Silao.
- Origen: legitimación de contrato colectivo de trabajo, con irregularidades en abril.
- Gobierno de Estados Unidos inicia demanda el 9 de junio a petición del AFL-CIO.
- Acuerdo con GM y el Gobierno Mexicano dentro del Mecanismo para reponer el proceso de legitimación, con condiciones y garantías (observadores: OIT, INE).
- Nuevo proceso de legitimación, rechaza el contrato colectivo administrado por el sindicato Miguel Trujillo López (CTIM) y está pendiente la resolución dándolo por terminado.
- Sindicato Independiente de Trabajadores Industria Automotriz (SINTTIA) contendrá por un nuevo contrato colectivo.



## Antecedentes:

Empresa maquiladora del sector farmacéutico localizada en la Cd. de Nogales, Son.

CCT con Sindicato Independiente bajo un esquema inactivo, durante el año de 2019 le demandan la titularidad del contrato colectivo.

## Objetivo:

1) El comunicar a su personal la existencia del CCT actual que durante 15 años se mantuvo en el anonimato ante la mayoría de sus trabajadores

2) El proceso de aceptación del sindicato actual por parte de la mayoría de sus trabajadores.

# Estrategia Laboral implementada

## 1 Detección de líderes informales

### Clima Laboral:



Se identificó la percepción respecto a los siguientes puntos:

- Estructura
- Conflictos
- Recompensa
- Relaciones
- Identidad
- Responsabilidad
- Cooperación
- Estándares y Desafío

### Sociometría

identificación elementos clave de las relaciones humanas y comportamiento organizacional.

- Estilos de liderazgo informal
- Comportamientos dentro de grupos de trabajo y equipos
- Influencias Individuales (positivas y negativas)
- Alianzas
- Ideologías informales de trabajo

## 3 Fortalecimiento de competencias sindicato



- Atención al personal
- Cumplimiento del CCT
- Trabajo en equipo
- Cuotas sindicales
- Cascadeo de información

## 2 Estrategia de comunicación interna

Se diseñó una estrategia integral de comunicación interna para asegurar que los trabajadores entiendan que la empresa ha protegido a sus colaboradores a través de la firma de CCT garantizando los salarios y beneficios superiores a la ley.



Actuación de la empresa bajo el marco legal ya que los sindicatos inactivos hasta la fecha fueron siempre 100% legales en su operación

## 4 Sesiones con líderes informales



Para que a su vez transmitan la información con los compañeros de la línea.



## 5 "Focus groups meetings" con El personal de la línea.

## Antecedentes:

Empresa transaccional del sector de productos de consumo localizada en la Cd. de Toluca, edo de Méx.

CCT con Sindicato Independiente bajo el esquema de inactivo en donde la empresa a nivel internacional mantiene una política de "trato directo" o "libre de sindicato" misma que quisiera implementar en su operación de manufactura de México :

## Objetivo

Implementar la política de "Trato Directo" que se mantiene a nivel global dentro de las operaciones del país.

### Estrategia laboral implementada



## Lecciones aprendidas:

- Derecho laboral internacional es una vía más efectiva de acción.
- Desventajas y errores del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida
- Organización, estrategia y acción sindical internacional concertada (AFL-CIO, Unifor, etc.)
- Sectores prioritarios en la mira, pero no son los únicos.
- Contratos colectivos de protección podrían ser el siguiente objetivo.
- La democratización de sindicatos y procesos colectivos, pero ¿a qué costo?
- Estrategia colectiva por industria y por empresa; falta de experiencia, conocimiento y sensibilidad frente a los conflictos colectivos.
- Creación de un nuevo modelo de relaciones laborales donde confluyan el corporativo, dirección general, operaciones, legal, recursos humanos, finanzas, manufactura, logística.
- Plan de crisis. La efervescencia continuará, así como la multiplicación de sindicatos y conflictos.



Gracias