

Trabajadores y empleadores deben estar informados sobre el nuevo modelo laboral para evitar inquietudes y miedos: Alfredo Domínguez

* Titular del Centro Federal Laboral sostiene reunión con integrantes de la American Chamber of Commerce of Mexico

* Empleadores pueden contribuir a que los trabajadores estén informados y no significa injerencia; debe existir una relación transparente, dijo

En el nuevo modelo laboral es necesario que las y los trabajadores, así como los empleadores, estén bien informados sobre sus nuevas responsabilidades, así como mantener un diálogo permanente entre ambos, que no significa injerencia en la vida sindical y sí, por el contrario, una relación transparente que contribuye al cambio de cultura laboral, afirmó Alfredo Domínguez Marrufo.

El director general del Centro federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) destacó, en un diálogo que sostuvo con integrantes de American Chamber of Commerce of Mexico, capítulo Monterrey, que el Nuevo Modelo Laboral no es solo un cambio de normas, sino también un cambio cultural.

En ese sentido, el director general insistió que ante las inquietudes y miedos a los procesos del nuevo modelo laboral es necesario que las y los trabajadores, así como los empleadores, estén bien informados sobre sus nuevas responsabilidades. En esta etapa, destacó, es importante que ambas partes conozcan de qué va la Reforma Laboral.



Para los empleadores, dijo, “no es tarea sencilla” estar cerca de los trabajadores, pero es necesario mantener una relación constante y transparente con todos los trabajadores, el que cumplan con sus nuevas responsabilidades, como el facilitar procesos de consultas, contribuyen a que los trabajadores ejerzan sus derechos.

En la sesión virtual, Domínguez Marrufo explicó que entre las nuevas obligaciones de los empleadores se encuentra entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del Contrato Colectivo de Trabajo en su revisión o para la legitimación de un contrato colectivo.

También fijar y difundir la convocatoria que le solicite la organización sindical o, en su caso, el CFCRL, en consultas para la solicitud de Constancia de Representatividad y la ratificación de acuerdos.

Agregó que los empleadores, entre otras obligaciones, deberán implementar con los trabajadores un protocolo para la prevención de la discriminación, acoso, violencia u hostigamiento sexual, así como para erradicar el trabajo forzoso infantil.

Señaló que la libertad sindical es un pilar del nuevo modelo de justicia laboral, por lo que ningún empleador puede obligar a la base trabajadora a afiliarse o retirarse de una agrupación sindical específica, o que voten por determinada dirigencia sindical, ni realizar ningún acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.

Mencionó que tampoco los empleadores pueden “intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias contra los trabajadores”.

-- 00 --

