I.- Datos Generales

Código	Título
EC1357	Cumplimiento normativo de las condiciones y relaciones laborales del sector productivo con base en el T-MEC

Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que se desempeñan como representantes sindicales y representantes empresariales que coordinan la elaboración de contratos colectivos de trabajo con base en las disposiciones y lineamientos del T-MEC.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Descripción general del Estándar de Competencia

El estándar de competencia contempla las funciones sustantivas de coordinar, elaborar y dar a conocer a la base del capital humano de las empresas, los contextos y acuerdos generados en la firma del contrato colectivo de trabajo entre empresa y sindicato, con la aprobación de la base trabajadora de la empresa.

El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Nivel en el Sistema Nacional de Competencias: Cinco

Desempeña una amplia gama de actividades tanto programadas poco rutinarias como impredecibles que implican la aplicación de un rango variado de principios fundamentales y técnicas complejas. Emite lineamientos generales a sus subordinados. Es el último responsable de la planeación y la programación de las actividades de la organización o grupo de trabajo. Es el último responsable de los resultados finales del trabajo de todos los equipos y personas que de él dependen.

Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló
de la Universidad Autónoma de Nuevo León

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:	Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:
02 de junio de 2021	13 de julio de 2021

Periodo de revisión/actualización del EC:

3 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Grupo unitario
1132 Directores de Organizaciones Sindicales.

Ocupaciones asociadas
Secretario general de sindicato.
Líder sindical.
Delegado sindical.
Comisionado sindical.
Tesorero sindical.

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC
Ninguna

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

81 Otros Servicios excepto actividades gubernamentales.

Subsector:

813 Asociaciones y organizaciones.

Rama:

8131 Asociaciones y organizaciones comerciales, laborales, profesionales y recreativas.

Subrama:

81312 Asociaciones y organizaciones laborales y sindicales.

Clase:

813120 Asociaciones y organizaciones laborales y sindicales.

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia

- Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la UANL.

Relación con otros estándares de competencia

Estándares relacionados

- EC 1255 Coordinación de acciones de gestión sindical con base en Contratos Colectivos de Trabajo (CCT)

Aspectos relevantes de la evaluación.

Detalles de la práctica:

- Para demostrar la competencia en este EC, se recomienda que se lleve a cabo en el lugar de trabajo y durante su jornada laboral; sin embargo, pudiera realizarse de forma simulada si el área de evaluación cuenta con los materiales, insumos, e

infraestructura, para llevar a cabo el desarrollo de todos los criterios de evaluación referidos en el EC.

Apoyos/Requerimientos:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).
- Ley Federal del Trabajo.
- Agenda 2030, Objetivo 8.
- Formato del contrato colectivo de trabajo.
- Convenios 98 y 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Espacio físico.
- Computadora.
- Internet.
- Proyector.
- Escritorio.
- Sillas.
- Hojas.
- Plumas.
- Los apartados correspondientes a cada Ley, serán proporcionados por el Centro Evaluador/evaluadora.

Duración estimada de la evaluación

- 5 horas en gabinete y 5 horas en campo, totalizando 10 horas.

Referencias de Información

- Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).
- Ley Federal de Trabajo vigente.
- Agenda 2030, Objetivo 8, (Trabajo Decente y Crecimiento Económico).
- Formato del contrato colectivo de trabajo.
- Convenios 98 y 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia
Cumplimiento normativo de las condiciones y relaciones laborales del sector productivo con base en el T-MEC

Elemento 1 de 4
Identificar los derechos fundamentales del capital humano en el contrato colectivo de trabajo previstos en el T-MEC

Elemento 2 de 4
Formular la estrategia de negociación para la firma de contratos colectivos de trabajo

Elemento 3 de 4
Informar al capital humano de la empresa del contrato colectivo convenido, de acuerdo a las disposiciones del T-MEC

Elemento 4 de 4
Informar a la empresa de las posibles sanciones normativas en caso de incumplimiento del contrato colectivo establecidas en el T-MEC

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título:
1 de 4	E4269	Identificar los derechos fundamentales del capital humano en el contrato colectivo de trabajo previstos en el T-MEC

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Informa al capital humano los derechos fundamentales de carácter individual para evitar procedimientos de sanción previstos en el T-MEC:
- Dando a conocer la libertad de trabajo para garantizarle al capital humano el respeto a sus derechos laborales,
- Explicando al capital humano de la empresa la prohibición de trabajos forzosos,
- Explicando al capital humano la prohibición de todo tipo de discriminación en los centros de trabajo,
- Explicando la prohibición de segregación al capital humano con responsabilidades familiares,
- Detallando los derechos del capital humano a condiciones justas, equitativas y satisfactorias en los centros de trabajo,
- Dando a conocer al capital humano la igualdad de género en el centro de trabajo, y
- Propiciando un clima laboral libre de violencia física y psicológica, de acuerdo al capítulo 23 del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

2. Informa al capital humano los derechos fundamentales de carácter colectivo para evitar procedimientos de sanción previstos en el T-MEC:
- Mencionando al capital humano el derecho a la libre sindicación y asociación en el centro de trabajo,
- Explicando al capital humano la protección a las determinaciones de la representación sindical en su gestión gremial,
- Explicando al capital humano el derecho a la negociación colectiva, y
- Detallando el derecho de huelga por parte del capital humano.

3. Informa los derechos fundamentales del capital humano de protección social para evitar procedimientos de sanción previstos en el T-MEC:
- Señalando de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo los derechos relativos a la seguridad social,
- Informando al capital humano sobre el derecho a la protección de las mujeres trabajadoras y sobre el derecho a la protección de las personas menores,
- Explicando al capital humano la prohibición de discriminación por identidad de género, e
- Informando sobre el derecho a la inclusión laboral al capital humano con discapacidad.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. El documento informativo, elaborado:
- Se presenta de manera física/electrónica,
- Contiene la lista de cotejo de los derechos fundamentales,

- Contiene el nombre completo del responsable de quien lo elabora,
- Indica la fecha de su elaboración, y
- Contiene el lugar donde se elabora el formato.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).	Conocimiento
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Art. 1, 5 y 123.	Conocimiento
3. Agenda 2030, Objetivo 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).	Conocimiento

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Responsabilidad: La manera en que explica y da a conocer los derechos de los trabajadores.

GLOSARIO

1. Agenda 2030, Objetivos para el Desarrollo Sostenible:	Es un plan de acción mundial a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, basado en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que tiene por objeto asegurar el progreso social y económico sostenible en todo el mundo y fortalecer la paz universal dentro de un concepto más amplio de la libertad.
2. Capital Humano:	Valor dado a las capacidades del personal que labora en una empresa.
3. Constitución:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
4. Contrato Colectivo de Trabajo:	Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.
5. Contrato Individual:	Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.
6. Derechos Fundamentales:	Son todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o de personas con capacidad de obrar.
7. T-MEC:	Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá.

8. OIT: Organización Internacional del Trabajo.

Referencia	Código	Título
2 de 4	E4270	Formular la estrategia de negociación para la firma de contratos colectivos de trabajo

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS:

1. Verifica la personalidad legal de las partes que componen el proceso de negociación en un contrato colectivo de trabajo:

- Presentando al representante legal de la empresa ante el capital humano,
- Presentando al Patrón/Dueño ante el capital humano,
- Presentando al representante legal del sindicato ante la empresa,
- Presentando al secretario general del sindicato ante la empresa, y
- Presentando al líder sindical ante la empresa.

2. Identifica las condiciones contractuales del contrato colectivo de trabajo existentes con base en el Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC):

- Señalando los fundamentos en materia laboral establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
- Señalando los fundamentos en materia laboral establecidos el Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC),
- Señalando los fundamentos en materia laboral establecidos en la Ley Federal del Trabajo, y
- Señalando los fundamentos en materia laboral establecidos en el contrato colectivo de trabajo actual.

3. Emplea un proceso de negociación del contrato colectivo de trabajo entre empresa y sindicato:

- Creando un ambiente cordial para lograr una comunicación respetuosa y efectiva con el capital humano,
- Aclarando las dudas entre empresa y sindicato,
- Promoviendo la comprensión de lo tratado,
- Evaluando las opciones y propuestas de acuerdo entre las partes involucradas,
- Generando un acuerdo escrito entre la empresa y el sindicato, y
- Registrando el contrato colectivo acordado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de acuerdo al artículo 390 de la Ley Federal de Trabajo.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS	NIVEL
1. Convenio 98 Sindicación Colectiva.	Conocimiento
2. Ley Federal de Trabajo.	Conocimiento
3. Manual de la Negociación Colectiva de la OIT.	Conocimiento

La persona es competente cuando demuestra la siguiente:

ACTITUD/HÁBITO/VALOR

1.Tolerancia:	La manera en que tiene la disposición para comprender y atender las diferencias con los demás.

GLOSARIO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:	Es la Norma fundamental, establecida para regir jurídicamente al país, la cual fija los límites y define las relaciones entre los Poderes de la Federación: Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial.
2. Ley Federal del Trabajo:	Disposiciones legales que regulan las relaciones obrero patronales y en ella están estipulados los derechos y obligaciones para ambas partes.

Referencia	Código	Título
3 de 4	E4271	Informar al capital humano de la empresa del contrato colectivo convenido, de acuerdo a las disposiciones del T-MEC

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS:

1. Convoca a una reunión con el sindicato para informar las condiciones laborales acordadas en el contrato colectivo del trabajo:

- Dando la bienvenida,
- Presentándose, mencionando su nombre y su puesto dentro del sindicato,
- Dando a conocer el motivo de la reunión,
- Informando las condiciones acordadas en el contrato colectivo de trabajo,
- Entregando copia del contrato colectivo de trabajo al sindicato de la empresa,
- Realizando una lectura en conjunto con el sindicato de la empresa,
- Aclarando las dudas presentadas por el sindicato, y
- Firmando la minuta de la reunión.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La minuta de la reunión, elaborada:

- Contiene fecha, hora y lugar de la reunión,
- Contiene los datos generales de la empresa y el contacto del sindicato,
- Incluye la lista de asistencia/tarjetas de presentación de los participantes,
- Contiene las firmas de los participantes de la reunión,
- Incluye los objetivos del evento, y
- Describe las actividades realizadas.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Amabilidad: La manera en que muestra un trato afectivo y equitativo con todos los participantes de la reunión.

GLOSARIO

1. Minuta de reunión: Documento en el que se asientan los acuerdos a que se llega en una reunión.

Referencia	Código	Título
4 de 4	E4272	Informar a la empresa de las posibles sanciones normativas en caso de incumplimiento del contrato colectivo establecidas en el T-MEC

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Identifica los mecanismos de solución de controversias:
- Señalando el proceso de revisión contemplado en el Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), y
- Señalando el panel de revisión como el otro mecanismo contemplado en el Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

2. Identifica las posibles sanciones en caso de incumplimiento del contrato colectivo, de acuerdo a lo señalado específicamente en las disposiciones del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC):
- Señalando el proceso de suspensión del tratamiento arancelario preferencial para las mercancías manufacturadas en la instalación cubierta,
- Señalando las posibles sanciones sobre las mercancías manufacturadas, y
- Señalando las sanciones sobre los servicios suministrados sobre la instalación cubierta (bloqueo de importación).

GLOSARIO

1. Bloqueo de Importación:	Las penas determinadas por los paneles sancionadores en caso de incumplimiento del contrato colectivo, de acuerdo a las disposiciones del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).
2. Instalación Cubierta:	La instalación en un inmueble en el territorio nacional que produce mercancía o presta servicio, sujetos a exportación a otro país miembro (Cap 23 T-MEC).
3. Proceso de revisión:	Es el procedimiento de seguimiento a la solicitud de establecimiento de un panel internacional ante una presunta violación al T-MEC, derivado al seguimiento de una solicitud de investigación de una queja.
4. Proceso de revisión:	Es el procedimiento de seguimiento a la solicitud de establecimiento de un panel internacional ante una presunta violación al T-MEC, derivado al seguimiento de una solicitud de investigación de una queja.
5. Tratamiento arancelario Preferencial:	La tasa arancelaria aplicable a un bien originario.