



# Sindicatos y Manufactura: Un esfuerzo de equipo

Cómo pueden colaborar fabricantes y sindicatos para cumplir la normativa



# Introducción

La promesa de los sindicatos se centra en la colaboración: la unión de los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo. Los sindicatos han conseguido importantes victorias para los trabajadores, desde salarios más altos y mejores prestaciones hasta horarios coherentes, seguridad laboral y un entorno de trabajo seguro, victorias que han cambiado fundamentalmente el mercado de trabajo en Estados Unidos.

Con una tecnología que cambia rápidamente y un mercado global competitivo, los fabricantes y sus fuerzas laborales se enfrentan a una presión cada vez mayor sobre la productividad y la rentabilidad. Los sindicatos pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de ayudar a los fabricantes a desarrollar y apoyar una fuerza laboral preparada para satisfacer las demandas actuales de los clientes y del mercado. Trabajando juntos, pueden mejorar el cumplimiento de los convenios laborales, facilitar la transición a las nuevas tecnologías y crear un clima de confianza que contribuya a una rentabilidad saludable.

## El papel de los sindicatos

La afiliación sindical en Estados Unidos en 2018 representaba el 10.5% de la población activa, con 14.7 millones de trabajadores asalariados pertenecientes a sindicatos.<sup>1</sup> La afiliación sindical en el sector de manufactura es aún mayor: los trabajadores de más de la mitad de las empresas incluidas en la lista de los Mejores 50 Fabricantes de Estados Unidos de Industry Week declaran estar afiliados a un sindicato.<sup>2</sup>

Los sindicatos recurren a la negociación colectiva para elaborar un contrato que regule la relación laboral con su industria o empresa. La negociación colectiva permite a las partes resolver problemas que pueden ser específicos de su industria o lugar de trabajo, y crea un contrato legal escrito entre un empleador y los trabajadores organizados.

Las empresas deben prepararse para las negociaciones sindicales y puede que necesiten entrenar a directivos y especialistas en relaciones laborales para esta tarea. Las empresas suelen negociar con los sindicatos las horas y los horarios, los salarios, las vacaciones, las prestaciones como los seguros y las prácticas de seguridad, así como el modo en que afectarán a los empleados las decisiones operativas, como la relocalización, la introducción de nuevas tecnologías y procesos o el uso de subcontratistas.

Además de estas responsabilidades, los sindicatos trabajan para garantizar que los empleadores sean responsables de crear un entorno de trabajo seguro para sus empleados. Cada año mueren en el trabajo más de 4,800 trabajadores. Se calcula que cada año mueren entre 50,000 y 60,000 personas más por enfermedades profesionales, y el número estimado de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo supera los 7 millones.<sup>3</sup>

## Retos del cumplimiento sindical

Trabajar con contratos sindicales añade una capa de complejidad a la gestión de su fuerza laboral, más allá incluso de lo que dictan las leyes laborales estatales o federales. Esto es especialmente cierto para las empresas cuyas fuerzas laborales incluyen múltiples sindicatos y convenios colectivos. Las organizaciones

no sólo tienen que cumplir más de 180 leyes laborales federales y estatales que cubren salarios, horas extra, salario mínimo, las leyes FLSA y FMLA, prestaciones de seguridad y más, sino que también deben cumplir el contrato colectivo de cada sindicato.

Con una mano de obra sindicalizada, es posible que haya que tener en cuenta consideraciones contractuales relativas a la antigüedad, las competencias y los horarios. Por ejemplo, la promoción de los empleados sindicalizados puede depender de factores como su antigüedad y no simplemente del rendimiento del empleado o de la decisión del empleador.

---

*La promoción de los empleados sindicalizados puede depender de factores como su **antigüedad** y no simplemente del **rendimiento del empleado** o de la **decisión del empleador**.*

---

## Asegúrese de que los datos estén trabajando para usted

En este entorno complejo, tener acceso a información precisa y oportuna sobre los empleados es de vital importancia. Sin ella, no puede estar seguro de estar en cumplimiento de los contratos colectivos.

No tener acceso a estos datos podría convertirse en una contingencia para su organización. Tanto los gerentes como los empleados se frustran cuando no pueden obtener la información que necesitan. Los empleados no pueden estar seguros de que están recibiendo un trato justo. Para los gerentes, tareas como el control de las horas extra y la gestión de los horarios se vuelven casi imposibles. Y a medida que la normativa sobre salarios, horarios y los contratos colectivos se hacen más complejos, sigue aumentando el riesgo de incumplimientos, reclamaciones y demandas contra la empresa. Las quejas formales de empleados o sindicatos por violación de parte del contrato por la gerencia pueden acarrear consecuencias costosas y prolongadas para los fabricantes.



## Cómo puede ayudar RH

En ausencia de sindicatos, los departamentos de recursos humanos (RH) desarrollan políticas relacionadas con la contratación, la compensación y las prestaciones basadas en sus investigaciones y en la determinación de las necesidades empresariales por parte de la dirección. Los gerentes de RH y de línea pueden interactuar directamente con cada empleado para resolver quejas y problemas de rendimiento.

Cuando los trabajadores se sindicalizan, la dirección debe trabajar con los representantes sindicales para determinar las políticas y, en algunos casos, resolver quejas. Para complicar aún más el panorama, es muy habitual que las empresas de manufactura cuenten con varios sindicatos, lo que les obliga a adherirse a varios contratos colectivos.

Además de negociar los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo, RH debe estar preparado para manejar también las quejas de los empleados. Cuando surgen conflictos, las personas o pequeños grupos de empleados cubiertos por el sindicato tienen derecho a trabajar directamente con la dirección para resolver el conflicto o la queja, pero sus acciones deben ser coherentes con el contrato colectivo. Es habitual que se incluya a un representante sindical en las discusiones.

RH también tiene un papel que desempeñar en el cobro de las cuotas sindicales. Muchos contratos colectivos permiten a los empleados indicar que desean descontar sus cuotas sindicales de su nómina, lo que responsabiliza a los departamentos de RH y nóminas de garantizar que las deducciones se administran correctamente.

*Con cinco sindicatos, el cumplimiento de la normativa es una de las principales preocupaciones de Appvion. Cada uno de los contratos sindicales de los fabricantes tiene políticas complejas, incluida una tabla salarial que establece diferencias de compensación para los distintos puestos de trabajo, las tarifas salariales de las llamadas a presentarse, el intercambio de turnos y el trabajo en días libres programados. Appvion utiliza soluciones de UKG™ para gestionar con precisión sus complejas políticas de contratos colectivos.*

*Todas las políticas están integradas en la solución UKG, lo que facilita el cumplimiento de los contratos sindicales. Mientras que antes Appvion tardaba entre cinco y diez minutos por empleado en calcular manualmente la paga normal, las horas extra y los diferenciales de turnos, ahora la empresa puede hacerlo en cuestión de minutos para toda una ubicación con UKG.*

## ¿Corre el riesgo de incumplir la normativa?

Aunque todas las organizaciones se enfrentan al riesgo de incumplir la normativa laboral, algunas corren un riesgo mayor que otras. Las complejas normas salariales y políticas sindicales requieren de mucho trabajo para gestionar y son propensas a errores costosos. Si a esto le añadimos la posibilidad de contar con múltiples ubicaciones geográficas, con normativas internacionales, estatales/provinciales y locales variadas, muchos fabricantes tienen dificultades para garantizar la exactitud de la información sobre los empleados. El Departamento de Trabajo de Estados Unidos (DOL, por sus siglas en inglés) encontró infracciones salariales en el 79% de las investigaciones iniciadas por la agencia en el año fiscal 2015, frente al 21% en el año fiscal 2009.<sup>4</sup> En 2018, la división de salarios y horas de la agencia recuperó una cifra récord de \$304 millones de dólares en salarios adeudados a los trabajadores.<sup>5</sup>

Una de las prácticas empresariales más arriesgadas que pueden exponer a su organización a reclamaciones por salarios, horas y a quejas sindicales es la presencia de sistemas analógicos o manuales para gestionar las políticas de tiempo y compensación de los empleados. Los sistemas anticuados de seguimiento y totalización de las horas laboradas, de cálculo de la compensación y las horas extra suelen dar lugar a imprecisiones. Los sistemas manuales pueden dar lugar a errores humanos y pueden carecer de registros clave o pistas de auditoría, que son fundamentales para la defensa frente a reclamaciones por salarios y horas.

Crear horarios manualmente es tedioso y propenso a errores y puede dar lugar a imprecisiones y problemas como no tener a las personas adecuadas en la línea en el momento adecuado o programar a un trabajador que ya ha trabajado demasiadas horas y no debería estar programado. Es posible que no se respeten las normas sobre turnos, horarios y antigüedad establecidas en los contratos colectivos. Cuando las personas documentan manualmente lo que hacen, no hay consistencia ni control para garantizar que los datos representan la verdad. En un entorno manual, los supervisores pueden sobrescribir los informes de los empleados para evitar las horas extra, independientemente de que el error haya sido intencional.

Los fabricantes preocupados por el cumplimiento de la normativa deberían plantearse las siguientes preguntas:

- ¿Cómo gestiona el cumplimiento en la actualidad? ¿Está consciente toda su organización de las distintas políticas de cumplimiento?
- ¿Se aplican las políticas de forma consistente en toda la organización?
- ¿Cómo se hace el seguimiento de las horas para saber cuándo hay que pagar las horas extra? ¿Son accesibles sus datos sobre salarios y horas en caso de auditoría?
- ¿Está pagando el tiempo extra devengado correctamente?
- ¿Está siguiendo los términos de cada contrato sindical?
- ¿Está creando horarios que le ayude a minimizar la fatiga?
- ¿Está programando a la persona más calificada para el trabajo, respetando al mismo tiempo las políticas sindicales, de RH y otras políticas de la organización?

Las organizaciones pueden tener buenas políticas de cumplimiento de la normativa laboral, pero si no las aplican, podrían estar en peligro. Las políticas deben aplicarse y hacerse cumplir con precisión y consistencia en toda la organización, en cada departamento, división y ubicación.

***Para Daimler Trucks North America, trabajar con UKG permite al fabricante negociar más efectivamente con los seis sindicatos a los que pertenecen los trabajadores. La información que se extrae de su solución UKG es considerada como una fuente veraz por los empleados y la gerencia, y permite a la empresa y a los sindicatos negociar las horas extra y el nivel de dotación de personal.***

# La tecnología de la fuerza laboral puede facilitar el cumplimiento de las normas y la colaboración sindical

Los fabricantes que apliquen las tecnologías de la fuerza laboral adecuadas podrán gestionar efectivamente el cumplimiento de la normativa y mejorar su rendimiento operativo. Con soluciones efectivas implementadas, los fabricantes pueden minimizar el riesgo de incumplimiento mediante la automatización, la centralización y la consistencia de sus políticas laborales.

Con la automatización, puede eliminar posibles errores en el cálculo de los salarios, incluidas las horas extra, evitar costosos errores y pagos en exceso. La programación se mejora con alertas automáticas que avisan a los responsables cuando los empleados carecen de las certificaciones para trabajos y tareas específicos. El cumplimiento de los contratos sindicales se facilita gracias a una solución que aplica automáticamente las normas de trabajo, programación del sindicato y realiza un seguimiento preciso de las infracciones en materia de política, rendimiento y seguridad. Otras ventajas de la tecnología de la fuerza laboral incluyen:

- La capacidad de proporcionar a los empleados información precisa y transparente sobre las nóminas.
- Autoservicio para empleados que le ayuda a levantar la moral al permitir a los empleados introducir sus propias preferencias de horarios, revisar los saldos de tiempo libre pagado y solicitar tiempo libre.
- Cumplimiento simplificado de la legislación nacional y local sobre salarios, horas y la normativa sobre ausentismo.
- Cálculos basados en reglas, pistas de auditoría e informes incorporados para ayudar a garantizar que el sistema funcione de forma consistente.
- Procesos automatizados de captura, seguimiento y certificación del tiempo que ayudan a mantener registros precisos.
- La capacidad de acceder a datos precisos y actualizados mediante el seguimiento del cumplimiento de la capacitación, las competencias y las certificaciones a través de los perfiles de los empleados.

## Reducir al mínimo las interrupciones de la fuerza laboral

Las tecnologías de la fuerza laboral para la industria de manufactura moderna ofrecen herramientas para gestionar el cumplimiento de las normas sindicales y las reclamaciones. Al proporcionar acceso sencillo a los datos laborales, estas soluciones facilitan el cumplimiento justo de los contratos sindicales y generan pistas de auditoría completas que proporcionan soporte en el caso de una queja. La tecnología también ayuda a minimizar los paros laborales aplicando automáticamente prácticas de programación de horarios que incorporan complejas normas de antigüedad y de turnos para satisfacer los requisitos sindicales y las preferencias de los trabajadores, facilitando el acceso equitativo a las horas extra mediante el registro preciso del tiempo y la programación automatizada. Las políticas se hacen cumplir en forma más precisa y consistente, para que los empleados sepan que están siendo tratados en forma justa.

# Colaborar para mejorar la gestión del cambio

Iniciar y aplicar nuevas tecnologías de la fuerza laboral en una organización sindicalizada constituye todo un reto. El miedo a perder el empleo, sumado a la postura protectora de los sindicatos en relación con los derechos de los trabajadores, puede dar lugar a que los sindicatos miren con lupa los cambios iniciados por el empleador que afecten a los trabajadores y respondan con resistencia. Cuando sindicatos y empresarios colaboran a lo largo del proceso de gestión del cambio, pueden contrarrestar más eficazmente este tipo de respuesta.

Los fabricantes que deseen implementar nuevas tecnologías para la fuerza laboral deben asegurarse de que los representantes sindicales conozcan los cambios propuestos, se les informe de las razones de los mismos y se les anime a comunicarlos directamente a los trabajadores. Los sindicatos se esfuerzan porque sus afiliados los consideren fuentes de información confiables, por lo que crear un entorno más transparente le reportará beneficios en su proceso de gestión del cambio.

## Conclusión

Aprovechando la tecnología, las empresas de manufactura pueden mejorar la colaboración y el cumplimiento con los sindicatos. Involucrar y colaborar con los empleados a lo largo de este proceso puede facilitar la gestión del cumplimiento. Cuando la colaboración incluye oportunidades para aumentar el compromiso de los empleados, se crea un clima de confianza.

Estrategias efectivas, respaldadas por procesos automatizados y analíticos de datos, pueden ayudar a minimizar el riesgo de costosas sanciones, demandas y reclamaciones por incumplimiento. La tecnología de la fuerza laboral adecuada es clave para ayudar a los fabricantes a cumplir las normas y reglamentos estipulados en los contratos colectivos de trabajo. Cuando los fabricantes y los líderes sindicales aprovechan las oportunidades para colaborar, aumentan los resultados positivos durante las negociaciones laborales.

Conozca más en [ukg.mx/soluciones-industria/manufactura](https://ukg.mx/soluciones-industria/manufactura) o llame al **+52 55 5434 6707**



## Acerca de UKG

En UKG, nuestro propósito son las personas™. Como firmes creyentes en el poder de la cultura y la pertenencia como secreto del éxito, defendemos los estupendos lugares de trabajo y construimos asociaciones de por vida con nuestros clientes para demostrar lo que es posible cuando las empresas invierten en su gente. Una de las principales empresas del mundo de Gestión del Capital Humano (HCM) en la nube en la actualidad, UKG y nuestro enfoque de Tecnología para la Vida-Trabajo™ para las soluciones de RH, nóminas y gestión de la fuerza laboral para todas las personas ayuda a más de 75,000 organizaciones de todo el mundo en todas las industrias a anticiparse y adaptarse a las necesidades de sus empleados más allá del trabajo. Para conocer más, visite [ukg.mx](https://ukg.mx).

### Referencias:

1. Oficina de Estadísticas Laborales, Resumen de membresía de sindicatos (enero de 2019), que se encuentra en <https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>.
2. Build Buy USA, Más de la mitad de los mejores fabricantes de Estados Unidos están sindicalizados, encontrado en <https://buildbuyusa.org/more-than-half-of-the-u-s-s-best-manufacturers-are-union/>.
3. AFL-CIO, Muerte en el trabajo (abril de 2017), disponible en <https://aflcio.org/reports/death-job-toll-neglect-2017>.
4. DOL, Trabajando para usted: Departamento del Trabajo de Estados Unidos 2009-2016, en 4, encontrado en <https://www.dol.gov/sites/default/files/WorkingForYou-2009-2016.pdf>.
5. DOL, Nuestra misión es clara encontrado en <https://www.dol.gov/whd/data/index.htm>.



**Nuestro propósito son las personas**

© 2023 UKG Inc. Todos los derechos reservados.

Para obtener una lista completa de las marcas de UKG, visite [ukg.mx/marcas-registradas](https://ukg.mx/marcas-registradas). Todas las demás marcas, en caso de que se mencionen, son propiedad de sus respectivos titulares.

Todas las especificaciones están sujetas a cambios. MF0299-MXv3