

## **PROPUESTA DE REGLAMENTO DE ENVÍO DE CANDIDATOS A LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA COOPERATIVA LF DEL CENTRO**

### **Contenido**

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objetivos y ámbitos de aplicación

Artículo 2.- Principios Rectores

Artículo 3.- Glosario de Términos

Artículo 4.- Los Candidatos

#### I. DE LA CONVOCATORIA A CUBRIR PUESTOS VACANTES

Artículo 5.- Recursos Humanos

Artículo 6.- Los Puestos Vacantes

Artículo 7.- La Convocatoria

Artículo 8.- Casos de Excepción

#### II. LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Artículo 9.- Expedientes de Candidatos

Artículo 10.- Los Criterios de Selección

Artículo 11.- Casos de Empate

Artículo 12.- Casos Especiales

Artículo 13.- La Presentación de Resultados

Artículo 14.- Anomalías del Proceso e Información Falsa

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1.- Objetivos y ámbitos de aplicación**

Considerando que la reinserción laboral es una actividad prioritaria para la Cooperativa LF del Centro, y en apego al numeral 9, de los 14 resolutivos para sustentar la Autonomía Relativa de las Unidades Productivas y sus Juntas de Buen Gobierno, se establece este Reglamento para Adhesión de Socios a Actividades Económicas, con el objetivo de establecer las políticas, normas y procedimientos para la selección y envío de candidatos a cubrir las vacantes, que se generen a partir la celebración de contratos o puesta en marcha en las líneas de negocio que establezca la Cooperativa.

El presente reglamento estará a disposición de todos los Socios de LF del Centro, a fin de hacer transparente, asequible y comprensible el proceso de selección y/o contratación o adhesión y darles certeza a los candidatos elegibles para cada caso de que se cuenta con un proceso justo y legítimo.

Adicionalmente, este reglamento será un instrumento para garantizar un eficiente desempeño de las actividades a desarrolla por los candidatos, mediante la selección de personal que cubra los perfiles de los puesto que se requieran, tanto por su experiencia laboral en Luz y Fuerza como por los conocimientos y habilidades comprobables adquiridos posteriormente.

#### **Artículo 2.- Principios Rectores**

Los principios rectores de este reglamento son los siguientes:

a) Desempeño y Participación Sindical: La histórica lucha de resistencia electricista, a partir del Decreto de Extinción del 11 de octubre del 2009, ha permitido evitar la disolución forzada del Sindicato Mexicano de Electricistas, del que todos los Socios Cooperativistas son agremiados, y mantener la vigencia de su Registro Nacional de Industria. Por ello, el principio rector de mayor importancia para la selección de candidatos es el desempeño y participación sindical demostrado durante la lucha de resistencia.

b) Experiencia Laboral en Luz y Fuerza del Centro: El tiempo de servicios en Luz y Fuerza del Centro, así como los conocimientos adquiridos durante la vida laboral y el nivel de responsabilidad de los puestos desempeñados en ella, la capacitación y adiestramiento tomados en la empresa, son un activo intangible que debe considerarse en segundo grado de importancia de estos principios rectores, al momento de seleccionar candidatos.

c) Conocimientos, habilidades y/o grado escolar: El mercado laboral actual, en general, no puede desligarse de los avances en sus métodos y herramientas de trabajo, de ahí que la adquisición y actualización de conocimientos y habilidades, mediante diversos medios que las acrediten representan un valor agregado que constituye el tercer principio rector en importancia. Sin embargo y dependiendo del grado de especialización que se requiera en los puestos vacantes, este principio puede adquirir mayor relevancia.

### **Artículo 3.- Glosario de Términos**

Para lograr un mejor entendimiento a continuación se presentan un glosario de los términos utilizados, los cuáles están organizados en orden alfabético:

a) Agremiado: De acuerdo con el artículo 7 del Estatuto Sindical, el término incluye a miembros activos, miembros solicitantes, miembros en receso y socios comisionados. Para los fines de este reglamento se considera únicamente a los Socios Cooperativistas.

b) Anticipo de Rendimientos. Es la remuneración individual que recibe el Socio Cooperativista por las actividades físicas y/o intelectuales desarrolladas en la Cooperativa, y forma parte de los rendimientos que generan el conjunto de las actividades económicas durante un año, para repartirse entre los socios una vez descontadas las obligaciones sociales, fiscales, la cobertura de los fondos de previsión social y otros que tenga la Cooperativa. No debe confundirse con el salario.

c) Área de Recursos Humanos: Para los fines de este reglamento, es la entidad especializada, responsable en los términos de los resolutivos números 3, 5 y 6, de difundir la convocatoria a cubrir puestos vacantes, seleccionar a los socios de acuerdo al perfil del puesto, notificar la selección y generar los expedientes de los mismos. Debe existir una por cada Unidad Productiva y un Área General de la Cooperativa.

d) Candidato: Es el Socio Cooperativista que, cubriendo los requisitos y características solicitados para el puesto, aplique para su selección y envíe a cubrir la vacante.

e) Cooperativa: Es la entidad económica y laboral que, para el cumplimiento de su objeto social, requiere personal de diversas especialidades, conocimientos y habilidades en proyectos, actividades y líneas de negocio que pueden tener una duración determinada o indeterminada, continua o intermitente.

f) Junta de Buen Gobierno: Estructura directiva y administrativa de la Unidad Productiva, que se encarga de la convocatoria y selección de candidatos a cubrir puestos de trabajo en las líneas de negocio de la Unidad Productiva.

g) Línea de Negocio: Proyecto económico diseñado y/o administrado por las Unidades Productivas de la Cooperativa.

h) Perfil: Conjunto de habilidades, conocimientos, aptitudes, características, escolaridad mínima requerida y demás requisitos técnicos, administrativos u operativos que debe cubrir un candidato para ocupar el puesto vacante.

i) Plan de Negocios: Documento en el que se plasman los requerimientos técnicos y de recursos financieros, materiales y humanos de la línea de negocios.

j) Puesto Vacante: Condición generada de acuerdo a las necesidades de un proyecto o línea de negocios y a una serie de requisitos que conforman el perfil de quien lo ocupe.

k) Socio Cooperativista: Es el agremiado al Sindicato Mexicano de Electricistas que cubre los requisitos establecidos en la Cláusula Octava del Estatuto Social de LF del Centro.

l) Unidad Productiva: Unidad de Trabajo con actividades específicas, que forma parte de la estructura orgánica de la Cooperativa, de acuerdo con lo establecido en la cláusula Trigésima Séptima del estatuto vigente.

#### **Artículo 4.- Los Candidatos**

Todo candidato a cubrir cualquier puesto de trabajo en LF del Centro, deberá ser Socio Cooperativista. Cuando el puesto de trabajo no pueda ser cubierto por Socios Cooperativistas, se pondrá a consideración de la Asamblea General la contratación de personal externos.

Los Socios Cooperativistas que aspiren a cubrir un puesto vacante, deberán cumplir además con los principios rectores expresados en el artículo 2 de este reglamento.

Quedan excluidos aquellos candidatos que tengan contrato vigente con cualquier otra empresa con la que tenga relación contractual el Sindicato Mexicano de Electricistas.

### **I. DE LA CONVOCATORIA A CUBRIR PUESTOS VACANTES**

#### **Artículo 5.- Recursos Humanos**

Toda solicitud o convocatoria de candidatos a cubrir puestos vacantes en LF del Centro, deberá hacerse a través del área de Recursos Humanos de la Unidad Productiva a la que corresponda la línea de negocios que lo requiere. En los casos que el puesto vacante sea para labores corporativas de la Cooperativa o que no tengan una adscripción específica en Unidades Productivas, la gestión se hará a través de la Unidad Productiva de Administración e Inteligencia de Negocios.

#### **Artículo 6.- Los Puestos Vacantes**

Todo puesto vacante que se convoque a cubrir, deberá estar plenamente justificado en el plan de negocios, especificándose:

- 1) El perfil del puesto vacante.

- 2) Documentación necesaria para acreditar el perfil.
- 3) Las labores a desarrollar y su duración (si es por tiempo determinado).
- 4) El horario y sede de las labores si son fijas o indicar si son variables.
- 5) El monto de los anticipos de rendimientos indicando la periodicidad del pago.
- 6) Si el tipo de labor lo requiere, la necesidad de examen médico

#### **Artículo 7.- La Convocatoria**

La convocatoria, deberá estar firmada por los responsables de Recursos Humanos y Gestión Técnico Operativo de la Junta de Buen Gobierno de la correspondiente Unidad Productiva y contener la siguiente información:

- 1) Unidad Productiva que convoca.
- 2) Nombre de la línea de negocios o contrato.
- 3) Descripción general de la actividad y su duración.
- 4) Los puestos vacantes requeridos, con las especificaciones citadas en el artículo 6.
- 5) Formatos a ser llenados por los candidatos y el lugar físico o virtual para obtenerlos.
- 6) Lugares y horarios para presentación y recepción de documentos.

Deberá publicarse con una anticipación de al menos cinco días hábiles al inicio de las labores requeridas. La versión digital de la convocatoria deberá difundirse por el medio que para tal fin destine la Cooperativa y que sea accesible a todos los Socios Cooperativistas; la Unidad Productiva a la que corresponda la línea de negocios, deberá difundirla a través de sus propios medios de comunicación.

La versión impresa de la convocatoria deberá fijarse en un lugar visible, destinado a tal fin en todos los centros de la Cooperativa realice actividades y en todos los recintos del Sindicato Mexicano de Electricistas.

#### **Artículo 8.- Casos de Excepción**

Si por causas de fuerza mayor o por necesidades imperiosas o contingentes de las actividades a desarrollar no pudiere convocarse con la anticipación mínima señalada en el artículo 7, la Junta de Buen Gobierno de la Unidad Productiva podrá seleccionar candidatos de entre los expedientes con los que cuente, siempre y cuando cubran los requisitos del perfil y los principios rectores, debiendo explicar por escrito y de manera pública y plenamente documentada las causas de la decisión y siempre que se trate de un caso aislado y no consuetudinario.

El documento deberá ser firmado por el pleno de la Junta de Buen Gobierno y ratificado por el Consejo de Vigilancia.

## **II. LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS**

#### **Artículo 9.- Expedientes de Candidatos**

Independientemente de que sean seleccionados o no, la información y documentación presentada por los candidatos generará un expediente digital que quedará a resguardo del Área de Recursos Humanos de la Unidad Productiva y otro para el Área Central de Recursos Humanos de la Cooperativa, anotándose los casos en que hayan sido seleccionados, así como aquellos en que hayan existido anomalías.

Una vez generado su expediente, cada socio será responsable de actualizarlo si cambia su grado de escolaridad o si su formación se actualiza en instancias externas a la Cooperativa. Si es el caso, al finalizar las actividades para las que fueron seleccionados, el desempeño de los candidatos en los puestos ocupados deberá incluirse en su expediente.

#### **Artículo 10.- Los Criterios de Selección**

Para la selección de candidatos se considerarán, invariablemente, los principios rectores citados en el artículo 2 de este reglamento, de acuerdo con las proporciones que se señalan a continuación:

- I. El Desempeño y Participación Sindical constituye el 50% del total, teniendo como base:
  - a) La participación en actividades generales.
  - b) Como valor agregado, la participación en actividades de mayor desgaste o riesgo.
  - c) También con valor agregado, la participación en los instrumentos de lucha impulsados por el Sindicato Mexicano de Electricistas.

Corresponde a la Comisión de Trabajo de su escalafón de origen avalar dicho desempeño. En caso de inconformidad por parte del candidato este podrá acudir a la instancia sindical correspondiente. En cuanto a los instrumentos de lucha, los responsables de estos deberán avalar y explicar mediante documento el tipo de participación del socio y su duración.

- II. La experiencia laboral en Luz y Fuerza del Centro constituye el 30% del total, teniendo como base:
  - a) Que las labores desarrolladas en Luz y Fuerza sean equivalentes a las solicitadas en el perfil del puesto a cubrir.
  - b) El tiempo neto de servicios (descontando permisos con o sin goce de salario, lapsos entre contratos por tiempo determinado, etc.) y los puestos ocupados, en planta y sustitución o como volante, así como los cursos de capacitación tomados en Luz y Fuerza.
  - c) Como valor agregado, si los puestos ocupados fueron de mayor responsabilidad dentro del escalafón o grupo y si se tomaron cursos de capacitación relacionados con las labores a desarrollar.

Corresponde a la Secretaría del Trabajo y las Pro Secretarías de Obra Determinada y Capacitación, Instrucción y Adiestramiento del Sindicato Mexicano de Electricistas, avalar la información de este rubro.

- III. Los conocimientos, habilidades y escolaridad, constituyen el 20% del total, integrado por:
  - a) La escolaridad, que acredite los mínimos necesarios para desarrollar las labores del puesto a cubrir, si fuere el caso.
  - b) Las habilidades, derivadas de oficios, conocimiento y manejo de la tecnología y el haber desarrollado actividades económicas, relacionadas con el perfil del puesto a ocupar.
  - c) La formación, entendida como los cursos, talleres, seminarios, etc., que le hayan dado certificaciones, acreditaciones o reconocimientos, en actividades o conocimientos que se requieran de acuerdo con el perfil del puesto a cubrir.

El candidato deberá acreditar documentalmente o de la manera conducente, lo correspondiente a este rubro.

### **Artículo 11.- Casos de Empate**

Si dos o más candidatos resultaren empatados en la aplicación de los principios rectores, se tomarán en cuenta los siguientes criterios, pasándose al siguiente si continúan empatados:

- a) **Edad:** se dará preferencia a quien, de los candidatos, tenga mayor edad.
- b) **Dependientes Económicos:** Se dará preferencia a quien tenga un mayor número de dependientes económicos, siempre y cuando sean menores de edad o tengan alguna discapacidad que les impida trabajar.

### **Artículo 12.- Casos Especiales**

Si el tipo de actividad a desempeñar requiere para su desempeño, o para su ejercicio legal un conocimiento formal especializado, una certificación específica o un grado académico determinado, se dará preferencia a quienes lo posean, dando a conocer las repercusiones que en el aspecto legal o económico pudiera tener para la Cooperativa, el seleccionar algún socio que no cumpla con ese perfil.

### **Artículo 13.- La Presentación de Resultados**

Los resultados de la selección de candidatos se darán a conocer con al menos dos días hábiles previos al inicio de las actividades del puesto a cubrir. El área responsable de Recursos Humanos de la Unidad Productiva notificará directa e inmediatamente al socio seleccionado y, además, publicará los resultados en sus medios de comunicación y en los centros en donde realice las actividades, dentro del mismo plazo.

### **Artículo 14.- Anomalías del Proceso e Información Falsa**

Toda convocatoria y los procedimientos derivados deberán ser supervisados por el Consejo de Vigilancia.

Cualquier anomalía denunciada por los socios, o que sea detectada y posteriormente ratificada por el Consejo de Vigilancia en el proceso, requerirá la reposición inmediata del proceso sin importar su grado de avance. El Consejo de Vigilancia determinará si él o los responsables de la anomalía requieren sanción y/o ser relevados y sustituidos en sus responsabilidades.

Las denuncias podrán presentarse durante el plazo de la convocatoria y hasta treinta días naturales posteriores al inicio de las labores, ante el Consejo de Vigilancia, que deberá responder a la brevedad.

La presentación de documentación o información falsa por parte de los socios, invalidará su participación en la convocatoria y quien resulte responsable quedará sujeto a investigación por el Consejo de Vigilancia, inhabilitándolo de participar en cualquier otra actividad económica de la cooperativa por el tiempo que dure la investigación y por el que determine el Consejo de Vigilancia una vez concluida la misma, pudiendo incluso solicitar la exclusión del socio en cuestión, notificando el resultado a la Comisión Autónoma de Justicia del Sindicato para que a su vez aplique la sanción correspondiente.