

Regulación de las Relaciones Laborales en Organizaciones No Gubernamentales (ONG)



¿Por qué es importante conocerlo?

Cumplimiento Legal:

Las ONG en México deben garantizar el bienestar de sus empleados y su operatividad legal. Conocer y aplicar estas regulaciones es crucial tanto para las ONG como para sus trabajadores.

Transparencia y Buenas Prácticas:

La correcta aplicación de las normas laborales garantiza un entorno de trabajo saludable y confiable.

Mejor Relación con los Empleados:

Cumplir con la ley fomenta un clima laboral de confianza y respeto mutuo.

Sostenibilidad y Reputación:

Cumplir con las normativas fortalece la reputación de la ONG, facilita el acceso a recursos y financiamiento, y asegura su sostenibilidad.

INFONAVIT

Marco Legal de las Relaciones Laborales



Ley Federal del Trabajo (LFT):

Principales regulaciones sobre derechos laborales, salarios, jornadas y prestaciones.



Ley del Seguro Social (IMSS):

Establece las obligaciones en cuanto a afiliación de los trabajadores a la seguridad social.



Ley del INFONAVIT:

Regula el derecho a los créditos para la vivienda para los trabajadores.



Ley de Protección de Datos Personales:

Establece la obligación de manejar de manera confidencial la información personal de los trabajadores.

Obligaciones mínimas de las ONG en materia laboral

Las ONG están sujetas a la Ley Federal del Trabajo, que establece las condiciones mínimas que deben cumplirse en cualquier relación laboral:

Contratos de Trabajo:

Las ONG deben formalizar los acuerdos laborales con contratos por escrito.

Jornada Laboral:

Respetar los límites de horas de trabajo, descansos y horas extras establecidos en la Ley.

Salario:

Cumplir con el salario mínimo o los salarios pactados conforme a la Ley.

Derechos de los Trabajadores en una ONG



Contrato Laboral Formal:

Debe ser escrito, con detalle de funciones, salario, horario y duración (si aplica).

Salario Justo y Puntual:

Salario mínimo conforme a la ley y pago puntual cada periodo.

Jornada Laboral de 8 Horas Diarias:

No debe exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, con días de descanso.

Vacaciones y Aguinaldo:

Derecho a 12 días de vacaciones tras el primer año de trabajo y aguinaldo (mínimo 15 días de salario).

Prestaciones de Salud y Seguridad Social:

Afiliación obligatoria al IMSS para cubrir servicios médicos, pensiones, incapacidades, etc.

Riesgos en caso de no cumplir con la regulación laboral



Contrato Laboral Formal:

Riesgos en caso de no cumplir con la regulación laboral



Sanciones legales y multas:

las ONG pueden enfrentar sanciones económicas si no cumplen con las normativas laborales.



Conflictos laborales:

La falta de atención a los derechos laborales puede generar desconfianza y desmotivación entre los empleados.



Pérdida de reputación:

El incumplimiento de los derechos laborales puede dañar la imagen pública de la ONG, lo cual es crucial para su financiamiento y relaciones.



Demandas por Discriminación o Abusos:

La falta de políticas de igualdad podría generar demandas por discriminación o acoso laboral.



Falta de Cumplimiento en Seguridad Social:

La no afiliación al IMSS podría generar pagos retroactivos de cuotas, además de afectar la salud y bienestar de los trabajadores.

¿Cómo prevenir riesgos laborales?

- Consultoría legal especializada.
- Registros claros y actualizados.
- Atención proactiva a los conflictos dentro del centro de trabajo.
- Actualización continua y resguardo de los expedientes de cada trabajador.
- Actualización continua respecto a nuevas reformas laborales.

Buenas Prácticas para las ONG



Capacitación en Derechos Laborales:

Promover sesiones periódicas sobre responsabilidad y derechos laborales para el personal con cargos directivos o gerenciales, y así promover el respeto de los derechos laborales de los demás trabajadores.

Evaluación del ambiente de trabajo:

Realiza encuestas periódicas para evaluar el clima laboral y detectar posibles problemas.



Promoción de igualdad laboral:

Desarrollar políticas claras para eliminar cualquier tipo de discriminación y acoso laboral.

Cumplimiento de la Norma NOM-035:

Asegura que la ONG cumpla con los lineamientos para evitar factores de riesgo psicosocial en el trabajo.



Fomentar la comunicación abierta:

Establecer canales de comunicación donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y necesidades.

Cumplir con la regulación laboral en una ONG en México no solo es una obligación legal, sino también un acto que fortalece la transparencia, la reputación y la relación con los empleados. Asegurarse de cumplir con las leyes no solo protege a la organización, sino también a su fuerza laboral.

ESTÁNDARES
PROBONO_{mx}

#YoHagoProBono

Corporate M&A | Foreign Investments | ESG | Real Estate | Litigation and Dispute Resolution