



“DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO”

(Unidad II)

Catedrático: Lic. Gladis Adilene Hernández López

Presenta: Nallely Cristel Méndez Osuna

Lic. En Derecho 7° “A”



ESTATUTOS SINDICALES

La Reforma Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1 de mayo de 2019 da a los sindicatos un plazo de hasta 240 días (8 meses) para incluir en sus estatutos mecanismos para elegir a sus directivas sindicales a través del voto personal, libre, directo y secreto; y de hasta un año para incluir procedimientos de consulta a las y los trabajadores para la firma de contratos colectivos de trabajo iniciales y para su revisión cada dos años.

En materia de transparencia y rendición de cuentas, los estatutos deberán establecer que las directivas sindicales informen a sus agremiados, cada seis meses y por escrito, sobre el manejo de las cuotas y el patrimonio sindical. Asimismo, deberán establecer la proporcionalidad de género en la integración de la representación sindical, así como mecanismos para prohibir y sancionar actos de discriminación, acoso y violencia.

Este nuevo modelo de relaciones sindicales y laborales se basa en la representación democrática, la negociación colectiva auténtica, la equidad de género y la rendición de cuentas, donde el voto personal, libre, secreto y directo juega un papel central en la forma en que las y los trabajadores toman las decisiones de mayor trascendencia en su organización sindical.

La convocatoria se emitirá con la firma de las personas facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;

La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia del o los centros de trabajo, con una anticipación mínima de 10 días;

El sindicato integrará un padrón completo y actualizado de sus afiliados con derecho a votar, mismo que deberá publicarse con al menos 3 días de antelación a la elección;

El sindicato establecerá un procedimiento para la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar;

ADECUACIÓN DE ESTATUTOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Para la elección de directivas sindicales, la Ley Federal del Trabajo establece que deberán observarse en los estatutos las normas siguientes:

Los estatutos describirán la documentación, material y boletas para la elección de la integración de los órganos internos del sindicato, conteniendo.

El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato respecto al Secretario General o su equivalente a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, se llevará a cabo de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales;

Los estatutos establecerán que, en la integración de las directivas sindicales, se establecerá la representación proporcional en razón de género;

Los estatutos incorporarán reglas para la integración y funcionamiento de una instancia colegiada, que será responsable de organizar y calificar los procedimientos de elección de los órganos internos del sindicato un Colegio Electoral, Comisión o como se denomine.

Los estatutos señalarán el periodo de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales

LEGITIMACIÓN DE
CONTRATOS
COLECTIVOS DE
TRABAJO

Para efectos de la legitimación de un contrato colectivo de trabajo y hasta en tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral inicie sus funciones registrales y de verificación, el sindicato titular del contrato colectivo dará aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en lo sucesivo la STPS) que consultará a los trabajadores para determinar si la mayoría respalda el contrato colectivo de trabajo que tiene celebrado.

El aviso deberá darse con al menos diez días hábiles de anticipación a la fecha en que se prevea realizar la consulta y deberá contener como mínimo la siguiente información:

DEL SINDICATO a) Nombre, número de registro, domicilio legal y datos de contacto del sindicato promovente, incluyendo el correo electrónico para recibir notificaciones; b) Nombre completo del secretario general o, en su caso, del apoderado legal del sindicato; c) Identificación oficial del secretario general o apoderado legal del sindicato. En caso del apoderado, se anexará el documento con que acredite su personalidad; d) Toma de nota del sindicato promovente;

DEL PATRÓN: 1) Nombre completo, denominación o razón social; 2) Domicilio; 3) Registro Federal de Contribuyentes; rama económica o actividad principal; 4) Correo electrónico, y; 5) Teléfono del patrón con el que se celebró el contrato colectivo de trabajo a legitimar;

DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: a) Autoridad laboral y número de expediente bajo el cual está depositado el contrato colectivo de trabajo a legitimar; b) Número de trabajadores afiliados cubiertos por el contrato colectivo a legitimar; c) Listado de trabajadores con derecho a votar, conforme al numeral 7, párrafos segundo y tercero del presente Protocolo, el cual consistirá en un archivo en formato Excel o .CSV que incluya, como mínimo, el nombre completo y CURP de cada trabajador; d) Prestaciones principales, incluyendo vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y tabulador salarial;

CONVENIO 98
DE LA OIT

El Convenio tiene como principal objetivo:

-La protección contra todo acto de discriminación propenso a menoscabar la libertad sindical.

- Fomentar la protección a las organizaciones de trabajadores y empleadores contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.

Disposiciones
del Convenio 98

a. Protección a la libertad sindical. El Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, tiene como propósito asegurar los siguientes derechos: Los trabajadores deberán gozar de protección adecuada contra actos de discriminación, en relación con su empleo, que pretendan menoscabar su libertad sindical.

b. Compromisos para el Estado mexicano. Al ratificar el Convenio 98 de la OIT, el Estado Mexicano

c. Alcance del convenio. Además de lo anterior, el Convenio 98 dispone que será la legislación mexicana la que determine el alcance de las garantías previstas en dicho convenio en lo que refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. Lo anterior, concuerda con el artículo 6 del Convenio que indica que el mismo no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado, pero ello tampoco debe interpretarse en menoscabo de sus derechos o su estatuto.

d. Entrada en vigor. Es el mismo Convenio el que establece que su entrada en vigor comenzará doce meses después de la fecha en que se registre la ratificación del Convenio ante el Director General de la

BIBLIOGRAFIA

Antología UDS, Derecho Colectivo del Trabajo, Unidad II