



Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Ivana Esmeralda Lopez Nagaya

Nombre del tema: Unidad II Fundamentos constitucionales de la asociacion profesional y Unidad III Negociacion colectiva.

Parcial: Segundo

Nombre de la Materia: Derecho Colectivo del Trabajo

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernandez

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en Derecho

Cuatrimestre: Septimo

Unidad II Fundamentos Constitucionales de la asociacion profesional

Reforma constitucional art. 123 en materia colectiva 2017

Se

hicieron cambios sustanciales a la materia del traajo, fracción XVIII conforme a la cual para obtener la celebración de un contrato colectivo se debe acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

fracción XX, en el que los conflictos de los trabajadores los resolverán los tribunales laborales del Poder Judicial. De esta manera desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El

22 de diciembre de 2018, fue presentada al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas con la que se adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que presenta el grupo parlamentario del partido MORENA.

esta propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo se sustituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales Laborales de las entidades federativas o de la Ciudad de México (artículo 604 de la propuesta), tribunales que se encargarán del conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo.

Y

se sustituye a la Secretaría del Trabajo y a las Juntas Federales y Locales por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y de los Centros de Conciliación Locales, puesto que antes de acudir a los Tribunales Laborales la parte actora deberá acudir a estos centros de conciliación, para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación.

Podemos notar en la iniciativa la influencia del Convenio 98 de la OIT de 1949, que versa sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que había permanecido sin aprobar en el Senado desde el año de 1956

propusieron avalarlo, pero con una reserva, pues dicho tratado está en contra de la cláusula de separación que contenía la Ley Federal del Trabajo (395, LFT), conforme a la cual el sindicato tenía derecho de pedir y obtener del patrón la separación del empleo de los trabajadores que hubieran renunciado al sindicato o que hubieran sido expulsados de él

México fue el último en ratificar el Convenio 98 en la región de América Latina y el Caribe, lo que hizo el Senado el 23 de septiembre de 2018, casi 69 años después de su adopción por la Organización Internacional del Trabajo; este Convenio es complementario del 87, que protege la libre sindicación laboral.

El

convenio 98 brinda protección al trabajador para que su empleo no se vea afectado por no afiliarse a un sindicato, por dejar de formar parte del sindicato al que pertenece, o por participar en las actividades sindicales. Ya desapareció la cláusula de separación, al derogarse en la reforma del 30 de noviembre de 2012.

Esta cláusula se desvió de su finalidad original de forjar un sindicalismo sólido, y se había convertido en un instrumento de represión que atentaba contra dos derechos esenciales: el derecho al trabajo y el derecho a la libertad sindical.

prevalece la cláusula de admisión, conforme a la cual el patrón se obliga a ocupar únicamente a trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo, y la iniciativa de que hablamos no toca al artículo 395 que contiene la validez de esa cláusula.

Reforma de Ley federal del trabajo en materia colectiva 2019

El

1 de mayo de 2019, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva.

Las

leyes que se reformaron son la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social. La Reforma Laboral.

En

primera instancia, busca mayor libertad y democracia para los trabajadores en la elección de sus representantes sindicales, al tiempo que aumenta la transparencia y la rendición de cuentas de los sindicatos. Al fortalecer los procesos de negociación colectiva, se fomentará el desvanecimiento de los contratos de protección patronal, representando así una oportunidad de incrementar el bienestar de los trabajadores.

En

segundo lugar, la Reforma procura hacer más expedito el sistema de impartición de justicia laboral, creando tribunales dependientes del Poder Judicial y favoreciendo la conciliación. Estas modificaciones, de implementarse adecuadamente, favorecerían la flexibilidad laboral, facilitando que el trabajo se asigne a sus usos más productivos.

En

tercer lugar, establece regulaciones para prevenir cualquier tipo de discriminación en el trabajo; y, en cuarta instancia, se regulan los derechos de los trabajadores del campo y de los trabajadores de hogar. A continuación, se presentan algunos antecedentes de la Reforma Laboral y, posteriormente, se describen los principales puntos de la Reforma.

Con este decreto se aprueba la legislación secundaria derivada de la Reforma Constitucional de 2017, y se da cumplimiento a los compromisos adquiridos por México en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el capítulo 23 del nuevo tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), y en el Tratado Integral y Progresista de la Asociación Transpacífico (CPTPP, por sus siglas en inglés).

En

febrero de 2017, se reformaron los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de sentar las bases para modernizar el sistema de justicia laboral del país, y para transformar el régimen sindical y de negociación colectiva.

En

septiembre de 2018, la Cámara de Senadores ratificó el Convenio 98 de la OIT, el cual trata sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En

noviembre de 2018 se firmó el T-MEC, el cual está en proceso de ser ratificado por los legisladores de los países involucrados. Como parte del Tratado, se incluyó un capítulo laboral, tomando como referencia el capítulo laboral del CPTPP.

Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL) y Registro de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT).

Esta Reforma introduce cambios importantes en el funcionamiento del mercado laboral. En primer lugar, otorga mayor libertad a los trabajadores para la elección de sus representantes sindicales. En segundo lugar, la Reforma Laboral modifica el marco institucional mediante el cual se resolverán los conflictos entre los trabajadores y los empresarios. Tercero, la Reforma Laboral prohíbe cualquier tipo de discriminación en los centros de trabajo y establece los procedimientos y las sanciones en caso de que ello ocurra. En cuarto lugar, la Reforma regula las condiciones laborales de los trabajadores de sectores específicos, como los trabajadores del campo y los trabajadores del hogar.

Procedimientos para garantizar la democracia sindical

La

democracia sindical constituye una garantía para la protección de la libertad sindical, la negociación colectiva y sus legítimos intereses, pues se dota a los trabajadores de herramientas para participar en la toma de decisiones de su organización, tal como lo establece el artículo 386 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

La

existencia de varios sindicatos al interior de una empresa no es una circunstancia que deba atemorizarnos, al contrario, es un factor alentador porque nos indica que existe libertad de organización y participación sindical.

Existen sindicatos que desde hace tiempo se rigen por procesos democráticos y muchos otros tendrán que habituarse a ellos, de conformidad con los cuatro mecanismos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

El

El primero será para la elección de los dirigentes sindicales a través del voto personal, libre, secreto y directo. Asimismo, para la obtención de la Constancia e Representatividad que permita negociar y depositar un contrato colectivo inicial.

Un

tercer mecanismo es para la ratificación por los trabajadores de los acuerdos que el sindicato y el empleador alcancen en la negociación contractual y, por último, para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes.

Procedimientos para la Negociación colectiva

Con

la reforma constitucional previamente citada, por primera vez, la negociación colectiva es un derecho fundamental de los trabajadores y debe reglamentarse partiendo de la frágil realidad que presentan en los hechos. La precariedad de la negociación colectiva deriva del reducido número de contratos colectivos de trabajo en los que tienen participación las personas trabajadoras, tanto en su celebración como en su administración, pero también de fenómenos como el de la tercerización del trabajo, que impide el ejercicio de los derechos inherentes a la Libertad Sindical (huelga y negociación colectiva).

La

negociación colectiva, puede ser un instrumento eficaz de la justicia laboral cotidiana, previniendo y resolviendo conflictos en su lugar de trabajo. La nueva fracción XXII bis del artículo 123, apartado A, Constitucional debe servir de presión para devolver a las personas trabajadoras sus derechos ciudadanos en el trabajo. La exigencia de que los sindicatos acrediten la representatividad en las diversas etapas de la negociación colectiva impulsa los derechos ciudadanos en el trabajo.

La

acción colectiva de los trabajadores, la autotutela de sus derechos debe impulsarse promoviendo la negociación por rama de actividad, la homologación de derechos y obligaciones derivada del conocimiento de la materia de trabajo podría garantizar una mayor aportación de las personas trabajadoras a la productividad de las empresas, con la mejora salarial correspondiente y prevenir la precarización de trabajo como un elemento de competencia desleal entre las empresas.

La

legislación mexicana prevé esta acción mediante la figura del Contrato Ley, el cual se ha visto minimizado por la precarización de los derechos colectivos.

La

negociación de buena fe tiene por objeto llegar a acuerdos colectivos mutuamente aceptables, asumiendo que "La negociación colectiva es una de las formas importantes que adopta el diálogo social. Las instituciones de diálogo social y de negociación colectiva contribuyen a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, favorecen la protección social y fomentan las buenas relaciones laborales.

El

diálogo social, por su parte, es un componente fundamental del buen gobierno. Puesto que en el diálogo social participan los actores sociales (las organizaciones de empleadores y de trabajadores), es un mecanismo que estimula además la responsabilidad y la participación respecto de las decisiones que afectan al conjunto de los ciudadanos de una sociedad. Ambos factores contribuyen directamente a mejorar la gestión pública."

El

proceso de negociación colectiva abarca también la fase previa a las negociaciones propiamente dichas (el intercambio de información, las consultas, las evaluaciones conjuntas), además de la aplicación práctica de los convenios colectivos.

Unidad II Fundamentos Constitucionales de la asociación profesional

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 directivos 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.

Adecuación de los 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:

1.1 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;
1.2 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;

1.3 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;
1.4 El sindicato establecerá un procedimiento para la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar;

1.5 Los estatutos describirán la documentación, material y boletas para la elección de la integración de los órganos internos del sindicato, conteniendo, cuando menos, los siguientes datos: municipio y entidad federativa en que se realice la votación; cargo para el que se postula el candidato o candidatos; emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate; el nombre completo del candidato o candidatos a elegir; las boletas validadas en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos acuerde el sindicato;

1.6 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;

1.7 Los estatutos establecerán que, en la integración de las directivas sindicales, se establecerá la representación proporcional en razón de género;
1.8 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;

1.9 Los estatutos señalarán el periodo de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el periodo de duración y el número de veces a reelegirse.

2. Para transparentar y rendir cuentas a los agremiados sobre la administración del patrimonio sindical, la directiva entregará un informe detallado por escrito a sus afiliados al menos cada seis meses. Asimismo, se deberá rendir cuentas a la Asamblea y consignarlo en un acta que deberá remitirse, dentro de los 10 días siguientes, al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCL).

3. Adicionalmente, los estatutos incluirán un procedimiento para llevar a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto para la aprobación del contenido de contratos colectivos iniciales y sus revisiones, cada 2 años. Para tal efecto, los estatutos deberán tomar en cuenta los elementos siguientes:

A. Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso deberá hacerse con un mínimo de 10 días de anticipación a que se realice la consulta;

B. El aviso señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto, y deberá anexar un ejemplar del contrato negociado y firmado por las partes. Asimismo, el sindicato deberá emitir la convocatoria de la consulta por lo menos con 10 días de anticipación a ésta sin que exceda de 15 días.

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

El aviso a que se refiere el numeral anterior deberá realizarse vía electrónica a través del sitio web "https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx". En dicho aviso deberá manifestarse bajo protesta de decir verdad que la información y documentación que lo acompaña es fehaciente y veraz. 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 legítimar;

Del

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:
a) Autoridad laboral y número de expediente bajo el cual está depositado el contrato colectivo de trabajo a legítimar;
b) Número de trabajadores afiliados cubiertos por el contrato colectivo a legítimar;
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;

Una

vez que el sindicato promovente emita la convocatoria, deberá hacerlo del conocimiento inmediato del patrón a fin de que la consulta se realice en la fecha, hora y lugar señalados en la misma.

El

patrón deberá otorgar las facilidades necesarias para que se realice la consulta, así como entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo, por lo menos tres días hábiles antes de la fecha de la consulta.

En

caso de que el patrón no cumpla con esta obligación, el sindicato podrá entregarlo directamente a sus afiliados, a costo del patrón, y dar vista a la autoridad laboral para que se impongan las multas correspondientes.

Para el caso de que el sindicato decida realizar el procedimiento de consulta con el acompañamiento de un fedatario público, el promovente emitirá la convocatoria correspondiente. La convocatoria deberá llevar firma autógrafa del secretario general o, en su ausencia, de la persona con facultades para ello conforme a sus estatutos, y será fijada en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical.

Dicha convocatoria se emitirá por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha de la consulta.

La

STPS podrá solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que exhorten a los sindicatos que tengan contratos colectivos depositados ante éstas para que legitimen sus contratos colectivos conforme al Protocolo, previéndoles que, de no hacerlo antes del 1o. de mayo de 2023, el contrato colectivo se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo pactadas en el mismo, que sean superiores a las establecidas en la Ley.

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.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.
b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Las

organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

Conforme al Convenio se consideran como actos de injerencia las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

b. Compromisos para el Estado mexicano. Al ratificar el Convenio 98 de la OIT, el Estado Mexicano deberá:
1. Crear organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto a la libertad sindical.

2. Adoptar medidas, adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

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, con acuerdo 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 Oficina Internacional del Trabajo.

Unidad III Negociación colectiva

Contrato colectivo de trabajo

Una

idea del contrato colectivo es la siguiente: "Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos."

Este

Este tipo de contrato es el documento en el que trabajadores y patrones determinan de manera libre las condiciones de trabajo que van a estar vigentes durante un determinado tiempo, tomando como base los mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo.

A

través del contrato colectivo se logra materializar la justicia social. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

La

LFT en vigor denomina a su título séptimo Relaciones Colectivas de Trabajo y después de regular en sendos capítulos a las coaliciones y a los sindicatos, federaciones y confederaciones, inicia su capítulo III, titulado precisamente Contrato Colectivo de Trabajo, con el artículo 386, el cual a la letra dice: "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."

Sujetos

En

el contrato colectivo de trabajo encontramos que los sujetos son: los sindicatos, personas morales y las personas físicas o morales que son los patrones.

El

patrón tiene la obligación de contratar con el sindicato de los trabajadores. No es opción para el patrón contratar o no (art. 387). Se ha alegado que esta disposición viola la libre y espontánea voluntad de las partes. Esta afirmación valdría tratándose del derecho civil mas no si estamos en el terreno de contrato colectivo de trabajo que es de naturaleza social.

El

art. 388 resuelve el problema que surge cuando en la misma empresa, existen varios sindicatos.

I.Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que obtenga el mayor número de votos de los trabajadores dentro de la empresa;

I.Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que obtenga el mayor número de votos de los trabajadores dentro de la empresa;

II.Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

II.Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III.Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de trabajadores a su favor sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que voten por el sindicato de empresa o de industria.

Contenido del contrato colectivo

A.Elemento fundamental o núcleo. Se trata de las jornadas, días de descanso, vacaciones, monto de los salarios, etc. El art. 391 de la ley menciona estos datos que son la parte primordial del núcleo del contrato y se pueden añadir todas las demás condiciones que convengan las partes. El art. 393 dispone: No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

B.Elemento de envoltura. Lo constituyen las obligaciones que contraen el sindicato y el patrón.

1.Cláusulas que tienden a facilitar la aplicación del derecho del trabajo y las disposiciones del contrato colectivo. Artículo 392.- En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por los Tribunales, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

2.Normas que ha impuesto el movimiento obrero en defensa de su unidad y de libertad sindical frente al empresario. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva; y Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores.

3.Obligaciones de las partes entre sí.

C. Normas que rigen la vida y la extinción del contrato colectivo. Normas que regulan su forma, su periodo de vigencia, su revisión y su terminación.

1.Forma del contrato colectivo. El art. 390 señala - El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad.

2.Periodo de vigencia. De los art. 391 fracción III y 397 deriva que el contrato colectivo pueda celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por obra determinada.

3.Revisión del contrato colectivo. Regularmente los contratos colectivos se revisan en las condiciones de trabajo cada dos años. Sin embargo, el sindicato y el empresario pueden revisar en cualquier tiempo el contrato colectivo ante las circunstancias señaladas en el art. 426.

4.Terminación del contrato colectivo. El artículo 401 señala: El contrato colectivo de trabajo termina:

I.Por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter de esta Ley;

II.Por terminación de la obra; y

III.En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Clausulas

Como todo contrato, el colectivo está integrado por un conjunto de cláusulas en las que se plasma la voluntad de los contratantes. Esas cláusulas se dividen en 3 clases:

A)Cláusulas normativas: Son la envoltura que regulan obligaciones de hacer y de dar de las partes; determinan el lugar de trabajo; los horarios de labores; los días laborable; las prestaciones a los trabajadores; las causas de imposición de correcciones y sanciones disciplinarias, etc.

B)Cláusulas de extensión;

C)Cláusulas de seguridad sindical.

Otra división del clausulado o envoltura del contrato colectivo, es aquella que señala la existencia de:

a)Cláusulas que contienen el nacimiento, duración, revisión y terminación del contrato.

b)Cláusula de carácter normativo. Que constituyen el desiderátum del contrato; en ellas se pactan las condiciones específicas de trabajo, montos de salarios, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, horas extras, etcétera.

c)Cláusulas en las que regulan el efectivo cumplimiento de lo pactado en las cláusulas normativas. En este sitio se incluyen las cláusulas de exclusión por separación; exclusión de ingreso y Reglamento interior de trabajo.

No

producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Unidad III Negociación colectiva

Forma y revisión del contrato colectivo.

El

contrato colectivo de trabajo celebrado entre el sindicato y el patrón se deberá depositar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, será necesario presentar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral además del Contrato Colectivo de trabajo, que precise su ámbito de aplicación, la Constancia de Representatividad.

El

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá de resolver sobre el registro del contrato colectivo de trabajo dentro de los treinta días siguientes a su presentación. Los contratos colectivos no surtirán efectos con su presentación sino hasta que sea emitido el acuerdo aprobando su registro por la autoridad registral.

Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, que será expedida mediante consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

La

solicitud para obtener la Constancia de Representatividad debe ser presentada por uno o varios sindicatos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. La solicitud deberá acompañarse de un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. El listado deberá incluir el nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al sindicato solicitante.

El

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de inmediato publicará en su sitio de internet el aviso de solicitud de Constancia de Representatividad, fijará dicho aviso en el centro de trabajo y solicitará al patrón que lo coloque en los lugares de mayor afluencia para conocimiento de los trabajadores y de cualquier otro sindicato que deseara adherirse a la solicitud de obtención de la Constancia de Representatividad, quien en su caso deberá acompañar también un listado que acredite que cuenta con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo.

Si sólo un sindicato solicita la Constancia de Representatividad, se tendrá por acreditada su representatividad cuando cuente con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente. Si dos o más sindicatos solicitan la Constancia de Representatividad el derecho a negociar y celebrar el contrato colectivo corresponderá al que obtenga durante el proceso, para obtener la Constancia de Representatividad, el mayor número de votos, siempre que obtenga por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo.

Para determinar el sindicato mayoritario el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral elaborará un padrón confiable de trabajadores del centro laboral que serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto, excluyendo a los trabajadores de confianza y los que hayan ingresado con posterioridad a la presentación de la solicitud.

El

El voto de los trabajadores se hará el día, hora y lugar señalado en forma personal, libre, directa y secreta. Para tal efecto, la Autoridad Registral ordenará hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad.

Durante el procedimiento de votación, ningún trabajador podrá vestir con un color, calcomanías, emblemas o cualquier elemento que lo distinga como miembro o simpatizante de alguno de los sindicatos solicitantes. Concluida la votación, el funcionario facultado de la Autoridad Registral procederá a practicar el escrutinio de cada urna y procederá al cómputo de los votos y anunciará su resultado.

Una

vez sustanciado el procedimiento el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente. Conforme la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los Contratos Colectivos de Trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la Ley.

Terminación del contrato colectivo

El

contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter de esta Ley;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Modificación colectiva de condiciones de trabajo

En

este punto se hará referencia a la modificación y a la revisión de los contratos ley, ya que las dos representan de manera directa o indirecta la posibilidad de que se produzca alguna alteración al texto y acuerdo original pactado en el contrato, ya sea celebrando uno nuevo o modificando el existente y vigente, a pesar de haber diferencia entre esas dos figuras jurídicas laborales.

A efecto de clarificar esas diferencias se expresa lo siguiente: La revisión opera por el solo transcurso del tiempo, treinta o sesenta días anteriores al vencimiento del contrato colectivo, sin que sea necesaria la presencia de algún otro requisito; en tanto la modificación presupone la existencia de las circunstancias mencionadas expresa y limitadamente en la Ley, por consiguiente, puede iniciarse en cualquier tiempo.

La

revisión es un procedimiento normal, congénito con la celebración de las convenciones colectivas, y periódico, cada uno o dos años como máximo, mientras la modificación es un proceso extraordinario que se presenta de pronto, pero que podría no volver a aparecer. Los dos procedimientos no pueden iniciarse conjuntamente, porque, según lo expuesto, su propósito es el mismo, con la diferencia de que la revisión es más amplia, en consecuencia, englobaría a la modificación, ya que ésta se concreta a las puras condiciones de trabajo.

Suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Son

causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:
I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a la
IV. Circunstancias del mercado; La
incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

El

contrato de trabajo es indefinido en caso de que no se haya establecido un término; por ello durará en tanto perduren las causas y razones que le dieron origen, esto se desprende del contenido del artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo.

El

contrato colectivo de trabajo termina:
I. Por mutuo consentimiento;
II. Por terminación de la obra; y
III. En los casos del capítulo VIII del título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

La

terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:
I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En

los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, salvo el de la fracción IV del art. 38 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Unidad III Negociación colectiva

Negociación colectiva

El

término Negociación Colectiva indica un proceso que permite que las condiciones de trabajo y de empleo se fijen de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. En el mundo del empleo, la Negociación Colectiva brinda un medio para defender los intereses de los trabajadores y para mejorar las condiciones del nivel de vida del hombre que trabaja.

El

Diccionario Jurídico Mexicano concibe a la Negociación Colectiva como "el conjunto de acuerdos de carácter extrajudicial que concertan los representantes de los factores de la producción,

trabajo y capital, respecto de conflictos internos de organización y administración que surgen en las relaciones laborales de las empresas o negociaciones, discusiones relacionadas con asuntos de disciplina interna, distribución de labores, cumplimiento y observación de los contratos de trabajo,

Que

llevan a cabo comisiones integradas con los representantes de los trabajadores y de los patronos. Pláticas en las que se convoca tanto a sindicatos como a empresarios para encontrar soluciones a problemas de trabajo."

Disentimiento en las relaciones obrero patronales

Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto:

- Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción,
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo,
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades,
- Apoyar una huelga o
- Exigir la revisión de los salarios contractuales, y
- Para exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, el sindicato para acreditar que es titular del contrato colectivo de trabajo deberá de anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del Contrato Colectivo de Trabajo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de haberlo solicitado.

Procedimiento para la firma de nuevo contrato colectivo o su revisión

Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. El procedimiento de consulta a los trabajadores se llevará a cabo conforme a lo siguiente:

- Una vez acordado entre el patrón y el sindicato los términos del contrato colectivo o de su revisión, el sindicato dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato.
- En la consulta los trabajadores deberán expresar mediante voto personal, libre y secreto, su conocimiento aprobación o desaprobación del contrato colectivo o convenio de revisión firmado por las partes.

- En el procedimiento de consulta el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.
- Para realizar la consulta a los trabajadores el sindicato deberá poner a disposición de los trabajadores un ejemplar del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta.
- El patrón no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta.
- El sindicato dará aviso del resultado de la votación al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a efecto de que lo publique en su sitio de internet.
- En caso de existir inconsistencias de hechos sustantivos del proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma.

Las

actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral.

- En caso de que del resultado de la consulta se desprenda que el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o del convenio de revisión si cuentan con el apoyo mayoritario de los trabajadores, se estará a lo siguiente:

- Para contratos colectivos de trabajo inicial, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante la Autoridad Registral.
- Para convenios de revisión o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, estos deberán de celebrarse ante la Autoridad Registral, Tribunal o Centro de Conciliación competente, y una vez aprobado surtirá efectos legales.

- En caso de que de la consulta se desprenda que el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá:
 - Ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente.
 - Prorrogar o ampliar el período de pre huelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta.

El

convenio de revisión o de modificación del contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse ante la Autoridad Registral, el Tribunal Laboral o Centro de Conciliación y una vez aprobado por la autoridad surtirá efectos legales. Esta disposición pretende que los aumentos de salario o prestaciones o modificaciones al contrato colectivo sean válidos únicamente si son celebrados y aprobados ante la autoridad laboral, lo cual condiciona el incremento o modificación de las condiciones laborales a la aprobación de dicha autoridad.

El

convenio de la revisión integral del contrato colectivo de trabajo (clausulado y salarios) que normalmente se celebra cada dos años deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, conforme al procedimiento de consulta. No se establece la obligación expresa de que el convenio anual de revisión salarial de los contratos colectivos de trabajo deba someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores a través del voto personal, libre y secreto.

Los

convenios de revisión contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.

Los

contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que los trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato puedan ser separados de su empleo.

Forma y revisión del contrato colectivo.

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria,

Y

declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Los

contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Unidad III Negociación colectiva

Procedimientos para llegar al contrato de ley

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

La

solicitud se presentará al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406, acompañando la Constancia de Representatividad obtenida conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis, o con el padrón de socios si tienen celebrado contrato colectivo de trabajo o son administradores del contrato-ley.

El

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

La

convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

El

contrato-ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurren a la convención;
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III. Su vigencia, que no podrá exceder de dos años;
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El

convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores que estén representados en la Convención, así como por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Si

el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

- I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;
- II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;
- III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán los datos de su registro;

IV. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414, y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

A) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

B) El Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Reglamento interior del trabajo

El

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Procedimiento de creación

El

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, el texto íntegro de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante dicha Autoridad Registral. Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. El texto íntegro de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

En

la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;

II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro

III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de los Tribunales federales se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsiguientes de esta Ley.

Contenido y aplicación de sanciones

El

reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosos que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; Permisos y licencias;

IX. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

X. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.