



NOMBRE DEL ALUMNO: DARINEL DE JESUS GUTIERREZ VAZQUEZ

CARRERA: LICENCIATURA EN DERECHO

CUATRIMESTRE: 7

MATERIA: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CATEDRATICO: HERNANDEZ LOPEZ GLADIS ADILENE

COMITAN DE DOMINGUEZ CHIAPAS, A 20 DE NOVIEMBRE DEL 2021

Unidad 2 Fundamentos constitucionales de la asociación profesional.

Reforma constitucional al art. 123 en materia colectiva 2017.

Como consecuencia de las reformas al artículo 123 de la Constitución publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2017, se hicieron cambios sustanciales a la materia del trabajo, como el de la fracción XVIII, conforme al cual para obtener la celebración de un contrato colectivo se debe acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

De esta manera:

Desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los conflictos de trabajo pasan al conocimiento del Poder Judicial; esos asuntos primeramente tienen una instancia conciliatoria que se encarga a un organismo descentralizado.

Al momento de presentar la solicitud:

De solución de los conflictos laborales, la autoridad señalará el día y la hora en que se llevará a cabo la audiencia de conciliación, la cual se deberá efectuar dentro de los diez días siguientes (684-E, IV).

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, ahí propusieron avalarlo.

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.

Reforma a la 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.

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.

La Reforma procura:

Hacer más expedito el sistema de impartición de justicia laboral, creando tribunales dependientes del Poder Judicial y favoreciendo la conciliación.

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.

- Reforma Constitucional de 2017,
- Convenio 98 de la OIT,
- T-MEC y CPTPP.

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.

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.

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.

Procedimientos para la Negociación Colectiva.

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.

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.

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.

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.

El diálogo social:

Es un componente fundamental del buen gobierno. Puesto que en el diálogo social participan los actores sociales (las organizaciones de empleadores y de trabajadores).

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.

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.

Adecuación de estatutos de las organizaciones 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., 1.2 La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia del o los centros de trabajo., 1.3 El sindicato integrará un padrón completo y actualizado de sus afiliados con derecho a votar., 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., 1.6 El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato respecto al Secretario General o su equivalente a nivel nacional, estatal., 1.7 Los estatutos establecerán que, en la integración de las directivas sindicales., 1.8 Los estatutos incorporarán reglas para la integración y funcionamiento de una instancia colegiada.

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.

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.

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 legitima.

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.

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 deberá: 1. Crear organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto a la libertad sindical.

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.

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 3 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 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.

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.

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.

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.

Elemento de envoltura:

Lo constituyen las obligaciones que contraen el sindicato y el patrón.

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.

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.

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.

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.

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.

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. De acuerdo con lo anterior los contratos colectivos no surtirán efectos con su presentación sino hasta que sea emitido el acuerdo aprobando su registro por la autoridad registral.

La consulta a los trabajadores:

Se realizará conforme al procedimiento establecido en la reforma de la Ley. Si al término del plazo fijado de 4 años el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado.

Conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo.

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 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.

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., II. La falta de materia prima, no imputable al patrón., III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

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.

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., II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación., III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva., IV. Los casos del artículo 38., 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.

Unidad 3 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.

El Diccionario Jurídico Mexicano concibe a la Negociación Colectiva como:

El 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.

Disentimiento en las relaciones obrero patronales

Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto:

a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, b) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, c) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, d) Apoyar una huelga o e) Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Procedimiento para la firma del 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.
- En la consulta los trabajadores deberán expresar mediante voto personal, libre y secreto.
- En el procedimiento de consulta el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.

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.

Contrato Ley.

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.

Procedimientos para llegar al contrato 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

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.

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.

El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron 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.

Reglamento interior de trabajo.

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos 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.

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 Laboral; 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.

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 peligrosas 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; IX. Permisos y licencias; X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días.