

LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICAL

Los nuevos retos.



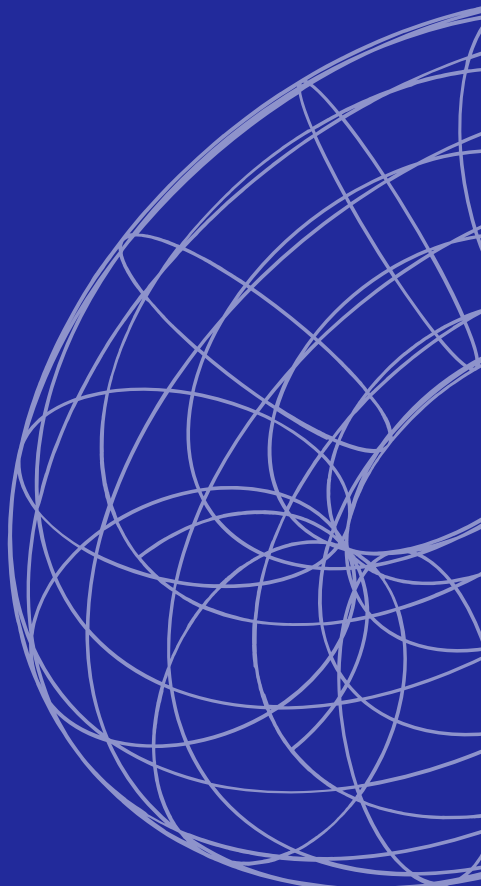
Dr. Miguel Ángel González García.



¿TENDREMOS UNA REVOLUCIÓN SINDICAL?

**Cambio violento
y radical en las
instituciones
políticas de una
sociedad.**

**Cambio brusco
en el ámbito
social,
económico o
moral de una
sociedad.**



¿QUE SON LOS DERECHOS HUMANOS?



Es el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.

EL TRABAJO COMO DERECHO HUMANO



Este derecho permite a las personas gozar de una vida digna, toda vez que el trabajo favorece el desarrollo pleno, al sentirnos satisfechas por “haber logrado cumplir aquello a lo que aspiramos...”. Comprende el derecho a tener un empleo; un salario suficiente y justo para satisfacer nuestras necesidades y, en su caso, la de nuestras familias; a gozar de condiciones equitativas, satisfactorias y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna.

QUE ES EL SINDICATO?

Artículo 356- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

PARA QUE SIRVE UN SINDICATO?

Tiene como finalidad la defensa de sus afiliados ante diversas problemáticas y buscar mejorar las condiciones de trabajo.





¿DONDE NACE EL DERECHO Y DESDE CUANDO SE RECONOCE EN NUESTRO PAÍS?

El derecho de los trabajadores y de los patronos para organizarse profesionalmente se reconoció constitucionalmente el 05 de febrero 1917.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA de los ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Con una explicación sencilla de cada artículo para su mejor comprensión

- Sistema Nacional Anticorrupción
- Lineamientos constitucionales en materia electoral, energética y telecomunicaciones
- Disciplina financiera de entidades públicas
- Reforma de Distrito Federal a Ciudad de México



Javier Moreno Padilla
Coordinador

trillas 

Artículo 123

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

CONVENIO 87 DE LA OIT DE 1948.

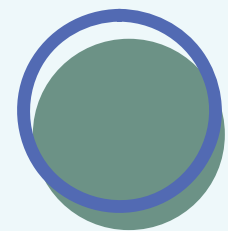
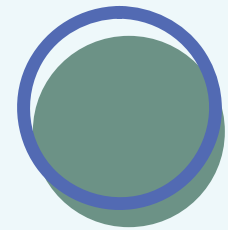
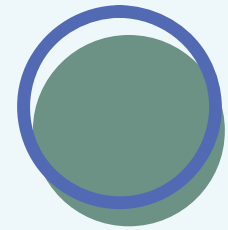


Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.



Tratado internacional que obliga al Estado Mexicano para respetar y hacer respetar este derecho de los trabajadores.

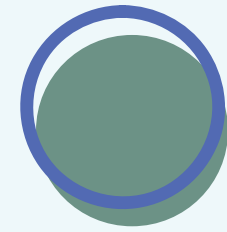
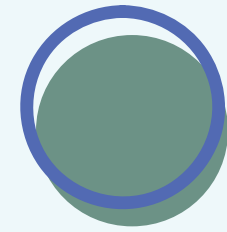
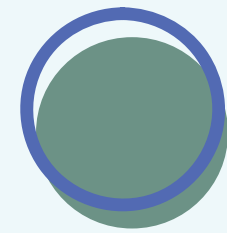
Art. 387 LFT Antes de la Reforma



Artículo 387.- 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.

Art. 387 LFT Reformado

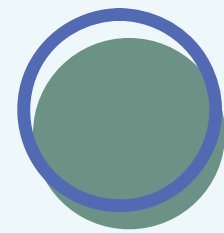
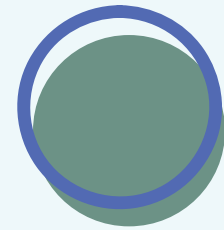
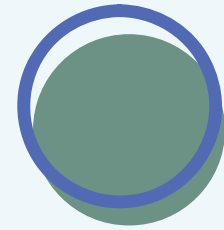
Párrafo I



Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a que hace referencia el artículo 390 Bis.

Art. 387 LFT Reformado

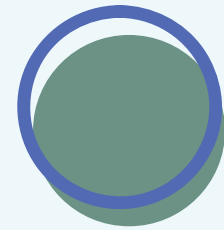
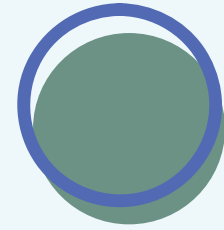
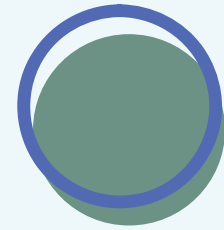
Párrafo II



Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450; la Constancia de Representatividad acredita que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores, por lo que deberá ser acompañada al emplazamiento a huelga como requisito en términos del artículo 920 de esta Ley

Art. 387 LFT Reformado

Párrafo III



La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 Bis tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que ésta sea expedida. En caso de que el sindicato emplazante estalle la huelga en el centro de trabajo, la vigencia de dicha constancia se prorrogará hasta en tanto concluya dicho conflicto, por lo que durante su vigencia, no se dará trámite a ninguna otra solicitud, ni se admitirá a otro u otros sindicatos como parte del procedimiento.

La Libertad Sindical esta conformado en tres directrices:

- 1.- El derecho a asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente.**
- 2.- Derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella.**
- 3.- Derecho a no asociarse.**

Como se va a ejercer la libertad sindical

1.- En las negociaciones deben ser tomados en cuenta los trabajadores.

Consulta para la firma de un CCT inicial.

Consulta para revisiones de CCT..

Consulta para que el CFCRL, expida constancia de representatividad.

Participación de forma personal, libre, directa y secreta en la elección de los dirigentes sindicales.



¿Donde nace este derecho?

¿Porqué nace este Derecho?

T-MEC

CANADA

ESTADOS
UNIDOS

MÉXICO

ENCUADRE DE LA REFORMA LABORAL

1. Reforma constitucional de febrero de 2017, que adopta diversos principios de negociación colectiva y libertad sindical, así como el nuevo modelo de justicia laboral.

a) Nueva Justicia Laboral: desaparecen las JCA y se crean Tribunales laborales.

b) Creación de un órgano autónomo para la conciliación y registro de contratos.

c) Voto personal, libre y secreto para la elección de dirigentes sindicales, la aprobación de contratos colectivos de trabajo y la resolución de conflictos de titularidad entre sindicatos.

El Capítulo 23 (capítulo laboral) busca reafirmar los compromisos asumidos por los tres países en el marco de la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, garantizar la efectiva implementación de los derechos laborales fundamentales en la legislación de cada Parte, y promover la transparencia en la aplicación de la legislación laboral.

T-MEC



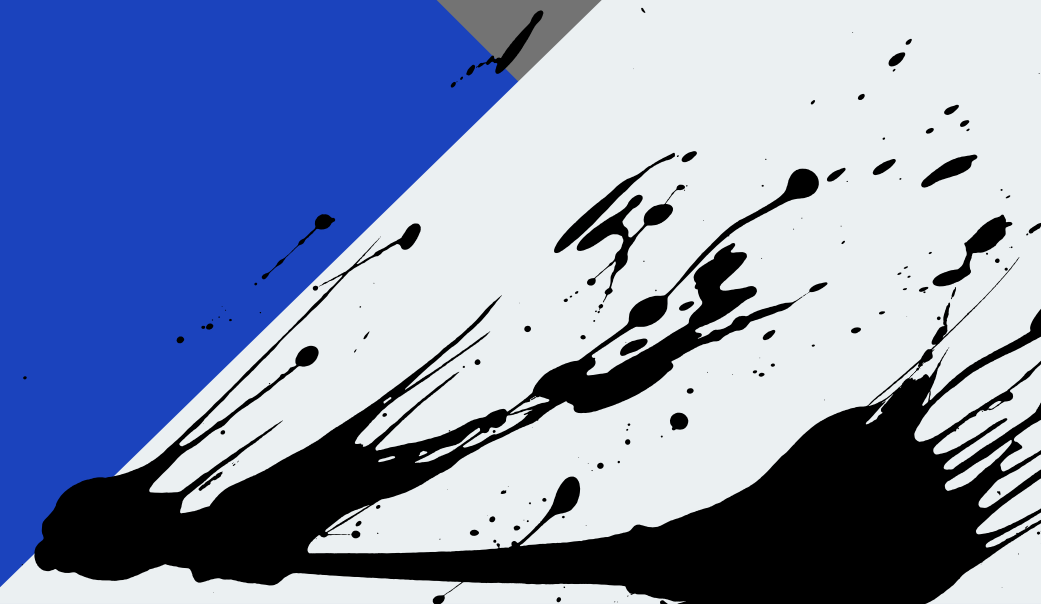
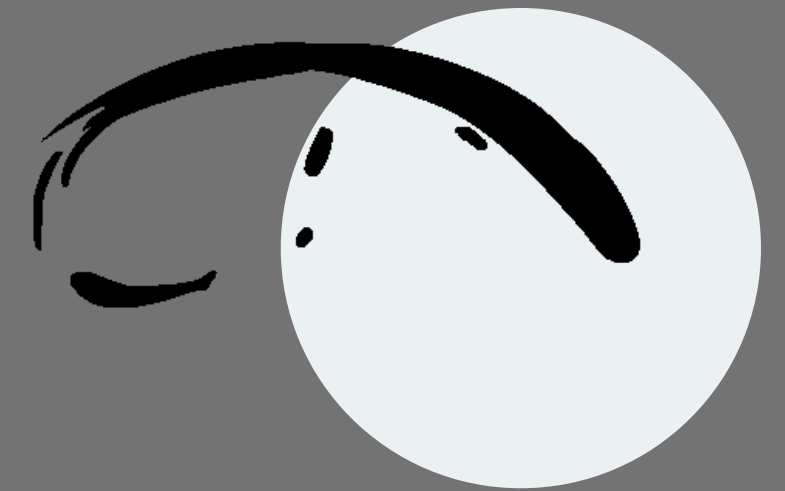
El Anexo 23-A (anexo laboral) sobre la representación de los trabajadores en la contratación colectiva, compromete a México a adoptar en su legislación una serie de medidas y principios relacionados con el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva, condicionando la entrada en vigor del Tratado a que dicha legislación exista y entre en vigor en el plazo límite del 1o de enero de 2019.

PRINCIPALES ASPECTOS DEL ANEXO 23-A

Derecho de los trabajadores a participar en la negociación colectiva y a organizar, formar y unirse al sindicato de su elección, sin injerencia de los patronos en las actividades sindicales.

Creación de un órgano independiente encargado de la conciliación y el registro de los contratos colectivos.

Elección de líderes sindicales mediante el voto personal, libre y secreto de trabajadores.



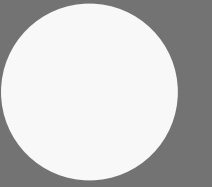


Verificación por la autoridad de que la mayoría de los trabajadores apoya a sus dirigentes, así como el contenido de los contratos colectivos negociados y sus revisiones a través del voto personal, libre y secreto.

Revisión dentro de los siguientes cuatro años de todos los contratos colectivos.

Publicidad de los contratos colectivos y documentos relacionados, y creación de un sitio web centralizado que permita su consulta.

COMPARATIVA DEL TRATADO T-MEC Y LA REFORMA LABORAL



Adoptar legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que requiera.

1.- Verificación, por parte de la entidad independiente, que los contratos colectivos cumplen con los requisitos legales relativos al apoyo de los trabajadores con el fin de que puedan registrarlos y entren en vigor

2.- Para el registro de un contrato colectivo inicial, el apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto, de los trabajadores cubiertos por el contrato y la verificación efectiva por parte de la entidad independiente, a través de, según lo justifiquen las circunstancias, evidencia documental (física o electrónica), consultas directas con los trabajadores, o inspecciones "in-situ", que:

- (a) el lugar de trabajo está en operaciones,
- (b) se entregue copia del contrato colectivo a los trabajadores antes de la votación, y
- (c) la mayoría de los trabajadores cubiertos por el contrato demostraron apoyo al contrato a través de un voto personal, libre y secreto.

Artículo 390 Bis. Se establece un procedimiento para garantizar que el sindicato que solicite negociar un contrato colectivo cuente con el respaldo de la mayoría de los trabajadores.

Artículo 390 Ter. Se establece un procedimiento para garantizar que los trabajadores conozcan y aprueben el contenido de los acuerdos negociados por su sindicato previo a que éste sea depositado y entre en vigor.

DEMOCRACIA SINDICAL

Es el ejercicio de participación activa, por parte de los trabajadores, para elegir a sus representantes mediante el voto personal, libre, directo y secreto.



Aprobación por parte de los trabajadores

Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, será indispensable que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre, directo y secreto. La consulta se llevará a cabo conforme al siguiente procedimiento.



Artículo 400 Bis.

Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda, el convenio de revisión acordado deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre, directo y secreto.

Se aplica el procedimiento del artículo 390 Ter

El Centro podrá verificar que el convenio de revisión se haya hecho del conocimiento de los trabajadores y que la consulta cumpla con los requisitos legales aplicables.

Décimo Primero Transitorio

Todos los contratos colectivos existentes deberán ser revisados al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la Ley.

La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Ter.

Si al término de los 4 años el CCT no cuenta con el apoyo de los trabajadores o no se realiza la consulta, éste se tendrá por terminado. Sólo se conservarán las prestaciones y condiciones de trabajo que beneficien a los trabajadores.

MECANISMOS PARA LA DEMOCRACIA SINDICAL

Disponer en sus leyes laborales:

1.- Que cada contrato colectivo negociado por un sindicato y los estatutos del sindicato sean puestos a disposición en una forma fácilmente accesible para todos los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, a través de la aplicación de la Ley General de Transparencia y Acceso a Información Pública, y

2.- el establecimiento de un sitio web centralizado que proporcione acceso público a todos los contratos colectivos vigentes y que sea operado por una entidad independiente que esté a cargo del registro de los contratos colectivos.

Artículo 365 Bis. Se establece que el CFCRL hará pública y subirá a su portal de internet el texto íntegro de los documentos del registro de los sindicatos, las tomas de nota, el estatuto, las actas de asambleas y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical.

Artículo 391. Se señala que el CFCRL deberá expedir a quien lo solicite copia certificada del texto más reciente del contrato colectivo que haya sido registrado.

Artículo 391 Bis. Se dispone que la Autoridad Registral hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante ella.

VERIFICACIÓN DE ELECCIÓN DE LIDERES

T-MEC

Disponer en sus leyes laborales, a través de legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, un sistema efectivo para verificar que las elecciones de los líderes sindicales sean llevadas a cabo a través de un voto personal, libre y secreto de los miembros del sindicato.

Artículo 358. Se prevé la libertad de los trabajadores para afiliarse a un sindicato, federación o confederación, así como las características que deberán salvaguardarse en los procesos de elección de las directivas sindicales, incluyendo procedimientos de elección mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores.

Artículo 364 Bis. Se refrendan los principios que deberán observarse en el registro de sindicatos, federaciones y confederaciones, y la actualización de las directivas sindicales, enfatizando que la voluntad de los trabajadores deberá imperar.

Artículo 371. Se dispone la información que deberán contener los estatutos de los sindicatos, incluyendo normas que deberán observar para que la elección de dirigentes se realice en lugar neutral y seguro, mediante padrón confiable, garantizando la identificación de los votantes y el voto personal, libre, secreto y directo.

Artículo 371 Bis. Se establece un sistema de verificación por la Autoridad Registral de los procesos de elección de directivas, señalando que podrá organizar la consulta a los trabajadores en caso de duda razonable sobre la veracidad de los documentos presentados.

Golpe mortal a las organizaciones Sindicales.

Uso de la libertad sindical



Art. 110 - Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla.

Tecnología Sindical

Su aplicación



Registro de CCT.

Registro de RIT.

Aviso de cambio de
directiva sindical.

Revisión Salarial.

Recibir quejas de
trabajadores inconformes.

REGISTRO DE
ASOCIACIONES



CENTRO FEDERAL
DE CONCILIACIÓN Y
REGISTRO LABORAL



Comunicación

Elementos

Comunicar a todos los trabajadores afiliados el resultado de:

Trabajadores

- 1 El CCT de la empresa donde laboran.
- 2 Resultado de votaciones de dirigentes sindicales.
✓ X
- 3 Convocatoria para consultas de CCT.
- 4 Rendición de cuentas de la administración del Sindicato.



Uso de las TIC.

Uso de sitios web, aplicaciones y

Redes Sociales



www.sindicato.com

101101000
00100101
01000000
101010010
010101110
001110110
101011111
110101111