



Programa de Relaciones Laborales_GGyC



Sesión sincrónica

3

Tema 8: Normativa

Tema 9: Contrato colectivo



Actividad de bienestar

Nombre: escaneo corporal con gratitud.

Descripción: en esta práctica realizarás un escaneo corporal con gratitud.

Instrucciones: consulta el video “Escaneo Corporal con Gratitud.”
<https://youtu.be/lrsaUmq2l1w>



Bienvenida

Este espacio de aprendizaje lo dedicaremos a explorar las complejidades y dinámicas más importantes del Derecho Colectivo del Trabajo, en el que abordaremos temas relativos a los aspectos generales de los derechos inherentes a la asociación sindical, su normativa y lo referente a la negociación colectiva en el marco de la reforma laboral.

Mediante un método teórico-práctico, se analizarán los ejes de esta reforma, enfocándonos en la democracia sindical, el principio de libertad de asociación y de legitimación en la elección de directivas sindicales y del Contrato Colectivo del Trabajo (CCT).

Tema 8

Normativa



Normativa

Entorno Laboral en México OIT/TLC/LFT

La Reforma Laboral. Obligaciones y compromisos internacionales asumidos por México, mediante la ratificación de convenios y tratados en materia de laboral, principalmente:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Acuerdos comerciales regionales de los que México es parte del Tratado de Libre Comercio (TLC).



Normativa

Convenio 98 OIT

Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

T-MEC: Capítulo 23 (laboral) y Anexo 23-A. Representación de los trabajadores en la negociación colectiva en México.

Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TIPAT), Capítulo 19 (laboral).

T-MEC: Anexos 31-A y 31-B del T-MEC (mecanismo laboral de respuesta rápida).

Convenio 87 OIT

Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

- ✓ Libertad de afiliación o no a un sindicato.
- ✓ Condicionar el trabajo a una persona por su afiliación o no a un sindicato.
- ✓ Despedir a un trabajador o perjudicarlo a casusa de su afiliación o no a un sindicato.

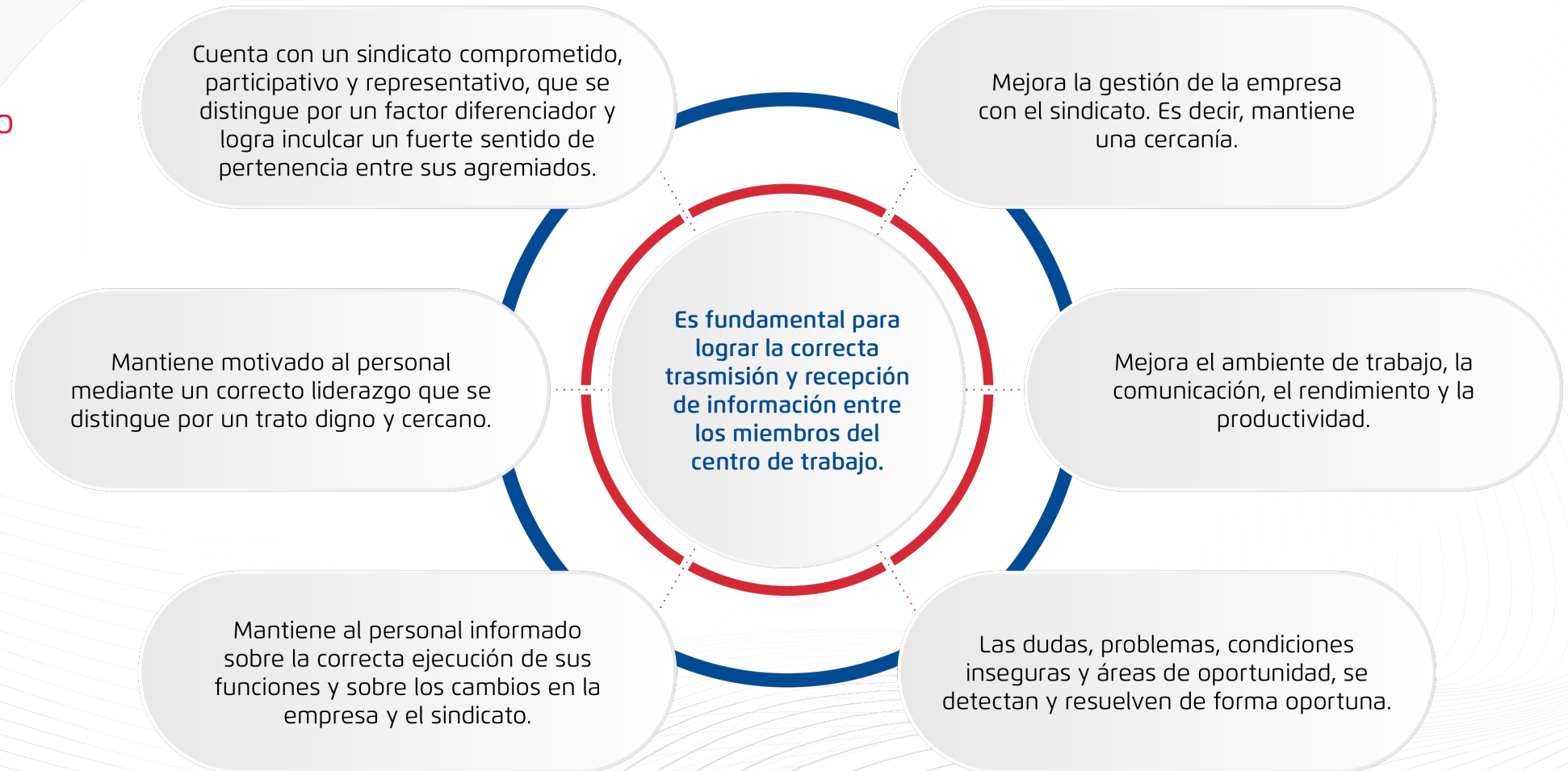
Normativa

Nacen nuevas dinámicas
en el entorno sindical.



Normativa

Relación sindicato – trabajadores



Práctica # 1

Objetivo: comprender las implicaciones de la nueva normativa laboral en las relaciones entre la empresa y el sindicato, así como explorar las diferentes perspectivas y desafíos que surgen.

Analicen el siguiente escenario: un empleado informó a su supervisor que en el comedor escuchó a varios compañeros expresar su interés en formar un nuevo sindicato. Incluso, uno de ellos le preguntó si estaría dispuesto a respaldar la iniciativa. El empleado manifestó su preocupación, pues tiene temor a que lo despidan. El supervisor le indicó que lo plantearía con el área de Gestión de gente y cultura y ellos deberán utilizar los canales correctos de comunicación con el sindicato para abordar un plan de contingencia.



Práctica # 1

Indicaciones:

1. Formen equipos de cuatro participantes y asignen los siguientes roles: supervisor de área, gerente de GGyC, trabajador operativo y un observador.
2. Asignar los roles de cada integrante y planear como actuarán de acuerdo con su rol y el escenario.
3. Cada integrante, desde su rol, debe recrear el escenario e interactuar tomando las mejores decisiones. Recuerden tomar en cuenta la normativa vigente en las relaciones colectivas del trabajo.
4. El observador debe prepararse para tomar notas y proporcionar retroalimentación a su equipo.
5. Al finalizar el tiempo de la dinámica, deben reunirse. Cada observador de equipo compartirá con el resto su reporte, indicando:
 - Qué se hizo bien y las oportunidades de mejora detectadas.
 - Si consideran que existen desafíos en las dinámicas actuales de las relaciones sindicales. Además, deben identificar los tres puntos principales de la reforma en materia sindical sobre la libertad de afiliarse o no a un sindicato, el no condicionamiento de pertenecer a uno para ser contratado, o de condicionamiento de trabajo por no pertenecer a un sindicato.



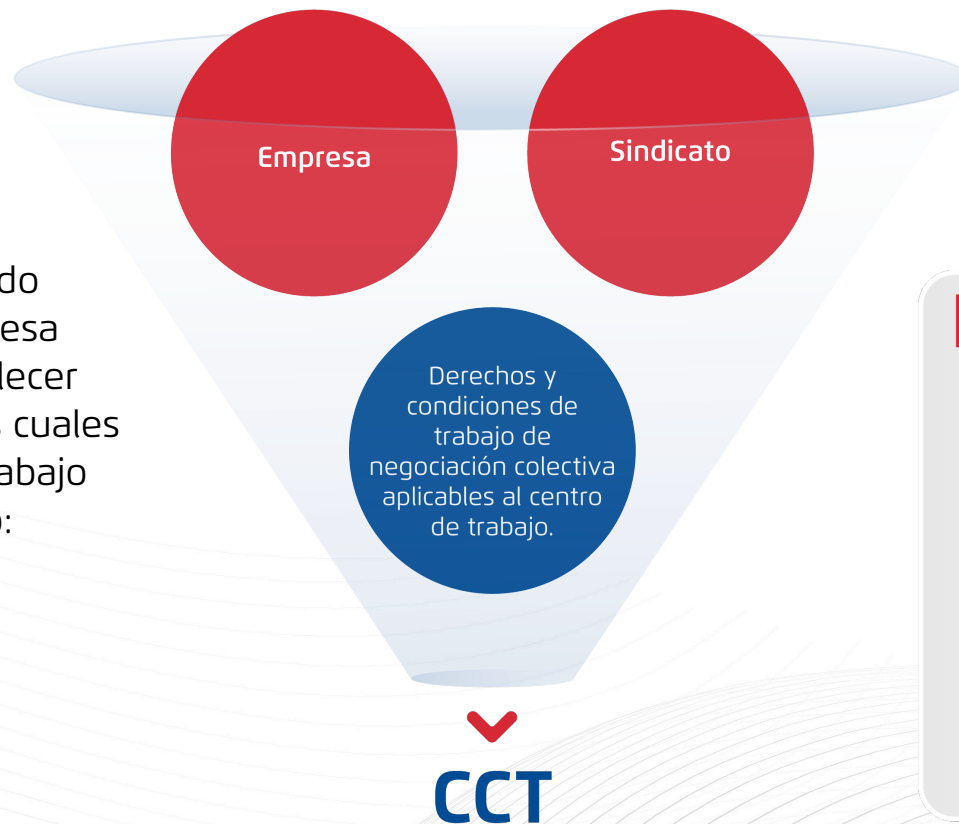
Tema 9

Contrato colectivo



Contrato colectivo

Es el convenio celebrado entre sindicato y empresa con el objeto de establecer las condiciones con las cuales se deberá prestar el trabajo en el centro de trabajo:



Con la nueva Reforma Laboral:

- Comienza funciones el Nuevo Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- Dejan de existir las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Legitimación de Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).
- Todos los CCT existentes que fueron depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Revisiones integrales y salariales de CCT.
- Nuevos procesos de registro.

Contrato colectivo de trabajo

Legitimación de Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

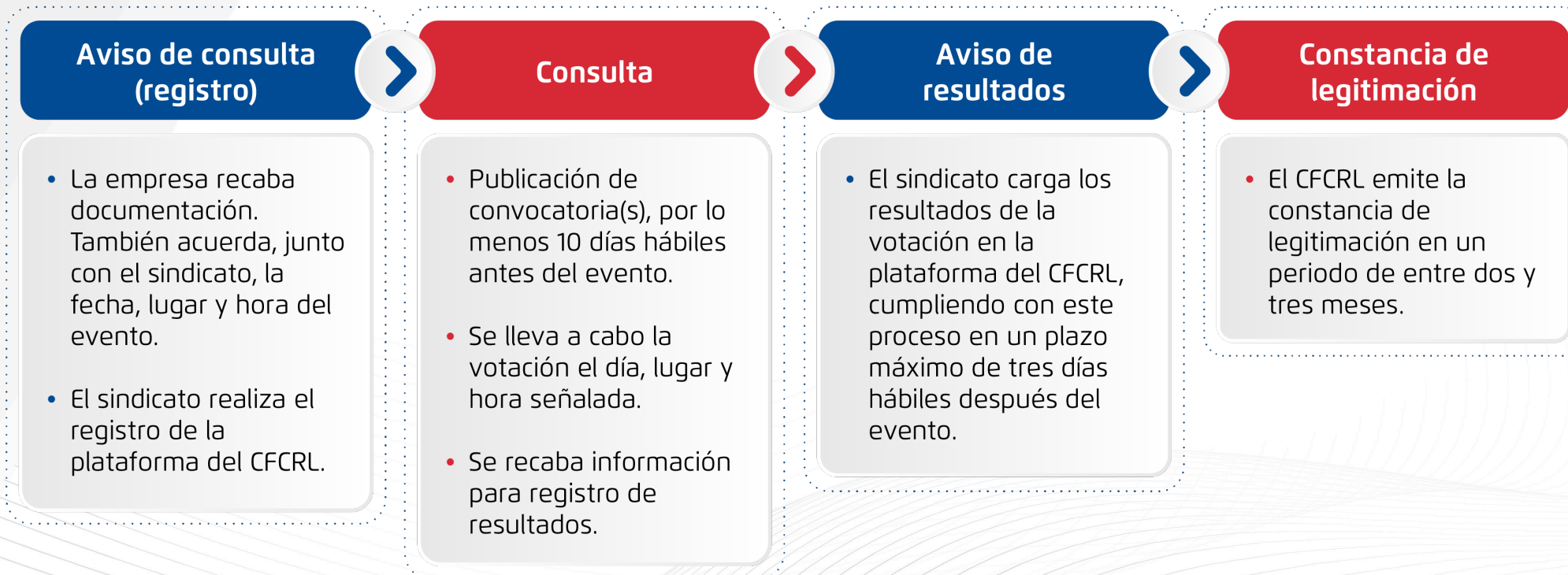
Objetivo

- ✓ Validar mediante el voto personal, libre, secreto y directo, el contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo realizando su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).
- ✓ Darles ingreso al nuevo CFCRL.
- ✓ Verificar que los CCT son reales y no solo de protección.

! Esto se realiza solo una vez.

Contrato colectivo de trabajo

Legitimación de Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)



Contrato colectivo

Preguntas acerca de la legitimación

1. ¿Ya está legitimado tu CCT?
2. ¿Qué documento acredita que ya está legitimado un CCT?
3. ¿Cada cuánto tiempo tengo que legitimar mi CCT?
4. ¿Qué tengo que hacer si mi CCT no se legitimó?



Contrato colectivo

Importancia del CCT:

- Permite que se tengan claras y plasmadas las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de los trabajadores y empresa.
- Posibilita que en cada centro de trabajo haya protección y representatividad sindical real, que permita la paz laboral. De esta forma se evita el ingreso a sindicatos de choque que solo buscan un beneficio propio, mediante la extorsión o paro de labores.
- Permite que se establezcan las fechas de revisión en la parte salarial e integral. Esto significa una mejora continua para el trabajador y la empresa.



Contrato colectivo

Democracia sindical

Tipos de revisiones

Revisión integral

- Ratificación de acuerdos negociados sobre el contenido de un contrato colectivo.
- Modificaciones o incrementos a prestaciones.

Se realiza cada dos años.



Los trabajadores serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto.

Revisión Salarial

- Incremento al salario.
- Solo se tocan temas de tabulador.

Se realiza cada año.



No requiere someterse a votación.

Ambas revisiones se registran ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Contrato colectivo

Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Es el mecanismo mediante el cual empresa y sindicato revisan en su totalidad el contrato colectivo.
Se realiza cada dos años. Se hace a través del voto personal, libre, directo y secreto.

Empresa y
sindicato
llevan a cabo
la negociación.

Se pacta la
fecha (día,
lugar y hora).

Se registra el
evento.

Se lleva a cabo
la consulta.

La revisión
queda
depositada
ante la
autoridad.

Se coordina la logística del evento con Región y Sindicato.



Contrato colectivo

Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Participación de representantes sindicales en las consultas.

**Recabar evidencia
de entrega de CCT
electrónico**

En conjunto con el equipo de GGyC, se recabará la firma de cada uno de los trabajadores con derecho a voto. Esto se hace con la finalidad de tener un comprobante de que el trabajador sí recibió, de manera electrónica, un ejemplar del CCT a consultar. Este ejemplar lo debe recibir por lo menos tres días hábiles antes del evento de consulta.

Circuito de votación

En conjunto con el equipo de GGyC, se elegirá el lugar idóneo en dónde se instalará este circuito. Además, se debe obtener los materiales necesarios para la votación, como la urna, mesas, casillas, papelería. También se debe colocar la señalización.

Contrato colectivo

Participación de representantes sindicales en las consultas

Pláticas informativas sobre los incrementos obtenidos y del proceso de consulta en el que participarán

- Mostrarles los incrementos obtenidos en la revisión actual.
- Hacer notar las conquistas sindicales que se han logrado a lo largo de la vida de su CCT.
- Hacer una comparación de su CCT con un CCT con prestaciones de Ley.

Elección del comité sindical

- Buscar personal con características que sumen durante el proceso de consulta.

Colocación de convocatorias

- Tomar evidencia de su publicación y compartirlas con el equipo de GGyC.

Contrato colectivo

Recomendaciones

Recuerda tener tus documentos listos antes de cada consulta:

- Copias de identificaciones vigentes con fotografía.
- Acuses de entrega de CCT Digital/Convenio de revisión integral.
- Incapacidades.
- Bajas.
- Recibos de nómina.

Esta documentación la solicitará el verificador del CFCRL.

Contrato colectivo

Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Fotografías ejemplo de publicación de convocatorias:



Contrato colectivo

Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo
(revisión integral)

Circuito de votación



Contrato colectivo

Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

✓ Trabajadores firmando su registro de asistencia.



✓ Recibiendo su boleta de votación.



Contrato colectivo

Consulta de Contratos Colectivos
de Trabajo (revisión integral)

✓ Emitiendo su voto en la casilla y depositándolo en la urna.



Contrato colectivo

Consulta de Contratos Colectivos
de Trabajo (revisión integral)

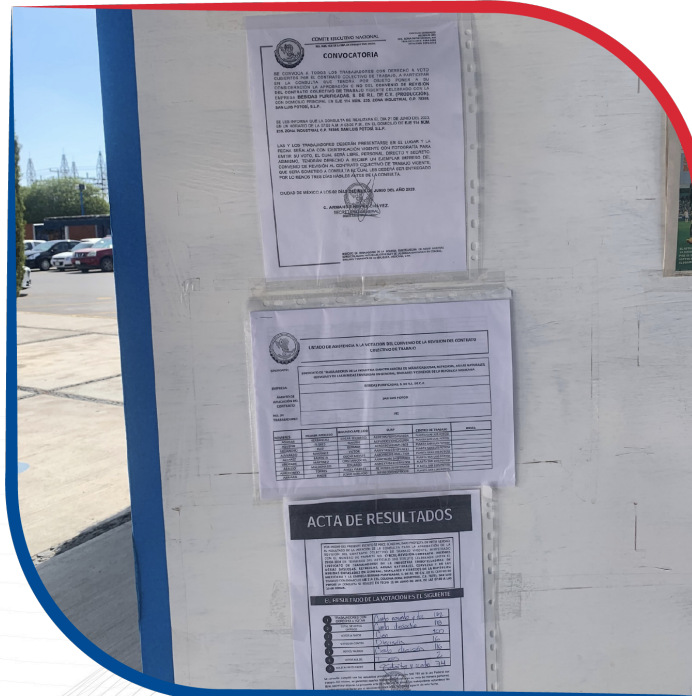
✓ Conteo de votos y llenado de acta de resultados.



Contrato colectivo

Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

✓ Acta de resultados. Al término del evento, estas actas se tendrán que publicar junto a las convocatorias. Ejemplo:



Contrato colectivo

Documentación a recabar después del evento en una carpeta digital y física.
(Carga de resultados de votación en plataforma del CFCRL).

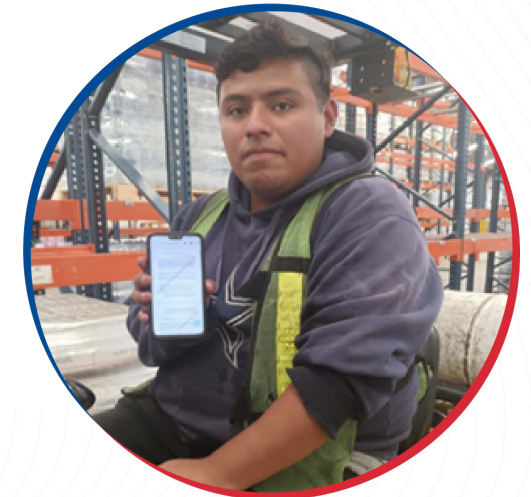
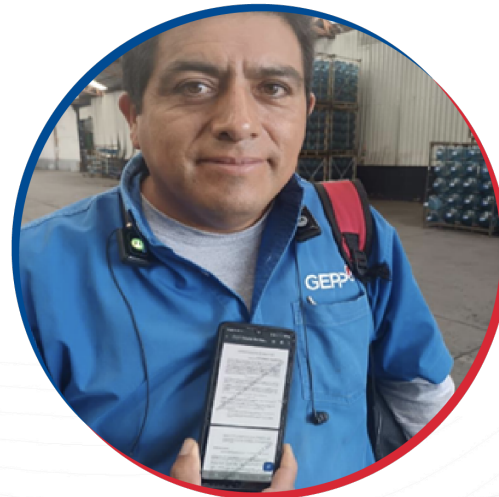
- ✓ Oficio de comisión y acta de verificación elaborada por parte del inspector del CFCRL.
- ✓ Listado de asistencia con firmas (registro de cada trabajador que emitió su voto).
- ✓ Acta o actas de resultados.
- ✓ Acta de buena fe (se llena en caso de que no haya presencia de la autoridad laboral).
- ✓ Acta de verificación. El inspector describe el desarrollo del evento y sus incidencias.

Contrato colectivo

Documentación a recabar después del evento en una carpeta digital y física.

(Carga de resultados de votación en plataforma del CFCRL).

- ✓ Fotografías de acuse de recepción de CCT electrónico. Se deben enviar por lo menos 10 fotografías de trabajadores mostrando su celular en donde se aprecie que recibieron su ejemplar.



- ✓ Fotografías del desarrollo del evento. Incluir fotografías de inicio a fin del evento y en archivo PDF.



Contrato colectivo

Consulta de Contratos Colectivos de Trabajo (revisión integral)

Después del evento:

El sindicato registra los resultados de votación en la plataforma del CFCRL.

El sindicato debe realizar este registro en un plazo máximo a tres días hábiles después del evento.

Proceso de revisión por parte del CFCRL.

Durante esta etapa puede haber requerimientos por parte de la autoridad.

Acuerdo de depósito.

Se obtiene el CCT y el acuerdo de depósito, en formato digital. Estos documentos se emiten hasta dos meses después del registro de resultados de la votación.

Contrato colectivo

Revisión Salarial de Contratos Colectivos de Trabajo

Es el mecanismo mediante el cual empresa y sindicato revisan el CCT en lo referente a salarios (tabulador). Esta revisión se realiza cada año y no requiere someterse a votación, pero sí se debe registrar en la plataforma del CFCRL para su revisión y aprobación.

Contrato colectivo

Durante esta etapa puede haber requerimientos por parte de la autoridad laboral.

La empresa y sindicato acuerdan el incremento salarial y elaboran el convenio y tabulador salarial.

La empresa entrega al sindicato la documentación necesaria para el registro de la revisión.

El sindicato registra la revisión ante el CFCRL.

Acuerdo de depósito.

Práctica # 2

Objetivo: diferenciar las revisiones salariales e integrales, así como conocer cuál es la participación de la empresa y considerar el proceso del sindicato ante la autoridad laboral.

Analicen el siguiente escenario: la empresa se enfrenta a la necesidad de realizar revisiones salariales e integrales para sus empleados sindicalizados. El sindicato ha expresado su preocupación por la falta de claridad en estos procesos, lo que ha llevado a tensiones laborales en el pasado. La dirección de la empresa reconoce la importancia de abordar este tema de manera transparente y eficiente.



Práctica # 2

Indicaciones:

1. Formen equipos de cinco participantes y asignen los siguientes roles: director general, generalista de GGyC, representante sindical y un observador.
2. Asignen los roles a cada integrante y comiencen a planear cómo actuarán de acuerdo al rol y escenario.
3. Cada integrante, desde su rol, debe recrear el escenario e interactuar tomando las mejores decisiones. Recuerden destacar las diferencias clave entre las revisiones salariales e integrales. La empresa debe explicar su participación y proporcionar datos necesarios, mientras que el sindicato debe asegurarse de entender y representar correctamente los intereses de los empleados.
4. El observador debe prepararse para tomar notas y proporcionar retroalimentación a su equipo.
5. Al término del tiempo del juego de rol, deben reunirse. Cada observador de equipo compartirá con el resto su reporte y debe indicar:
 - Qué se hizo bien y cuáles son las oportunidades de mejora.
 - Analicen si se comprendió el rol de la empresa y si se llevó a cabo el proceso del sindicato ante la autoridad laboral.



Cierre

Uno de los objetivos fundamentales de la reforma laboral en relación con el sindicalismo es asegurar que estos cumplan con sus propósitos genuinos, evitando que los sindicatos se conviertan en instrumentos de coerción. Se espera que exista armonía entre los trabajadores y los patrones, a través de una mejor protección de los derechos laborales. La nueva normativa plantea a las empresas una dinámica renovada en sus interacciones con los sindicatos. Por esto, es necesario comprender cómo esta legislación impacta dichas relaciones e identificar las áreas de mejora que deben considerarse. Todo esto, sin duda, con el objetivo de promover la mejora de la calidad en la producción. De ahí que, es esencial comprender el papel del empleador en las relaciones sindicales. Además, se deben lograr acuerdos que sean equitativos para los trabajadores y sostenibles para la empresa y para las autoridades involucradas. Esto se traducirá en menores posibilidades de que generen conflictos de naturaleza colectiva.



Tecmilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio.

Todos los derechos reservados @ Universidad Tecmilenio

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor. El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO. Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.