

Integración de la Comisión Mixta y el Reglamento Interior de Trabajo (Incluye Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo)

Lic. Luis Javier Villafuerte
Arias

The image features a green semi-transparent rectangular box in the center. Inside this box, the word "COFIDE" is written in a large, white, sans-serif font with a registered trademark symbol (®) to its upper right. Below "COFIDE", the words "CAPACITACIÓN EMPRESARIAL" are written in a smaller, white, sans-serif font. The background of the entire image is a photograph of a man in a grey blazer standing in a meeting room, gesturing with his hands. In the foreground, there is a wooden desk with several laptops displaying charts and graphs, and some papers.

TEMA 1

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

- Fue promulgada el 5 de febrero de 1917.
- Fue producto de la Revolución propulsada por obreros y campesinos.
- Las cuestiones laborales quedaron incluidas en sus artículos **5°** y **123**.
- Reconoció la libertad de asociación y el derecho de huelga.

Convenios de la “OIT”

- CONVENIOS FUNDAMENTALES:

- ✓ Convenio **87** sobre libertad sindical y derecho de sindicación, **1948**.
- ✓ Convenio **98** sobre derechos de sindicación y negociación colectiva, **1949**.

T M E C

En su capítulo 23 se sienta como base PROMOVER la protección de los derechos laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En su anexo 31-A se estructura un “Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en Instalaciones Específicas” para reparar una “Denegación de Derechos”.

- Por “Denegación de Derechos” se entiende cuando a los trabajadores de una Instalación Cubierta les ha sido negado el derecho de **libre asociación** y **negociación colectiva**.
- Como medidas de reparación se contemplan la **suspensión del tratamiento arancelario preferencial para las mercancías manufacturadas**; y, la imposición de sanciones sobre las mercancías o servicios.
- Las medidas deberán levantarse una vez reparada la Denegación de Derechos.

LEGISLACIÓN SECUNDARIA

- 1917-1931: Las Entidades Federativas promulgaron sus leyes sobre el trabajo, siguiendo los beneficios del **123**.
- 1931: Se remite al Congreso de la Unión la facultad de emitir leyes sobre el trabajo.
- Surge la primera Ley Federal del Trabajo en 1931.
- En **1970** se emite la nueva y vigente **LFT**, cuyas reformas más relevantes datan de **1980**, **2012** y **2019**.
- Sugerimos obtener las leyes federales vigentes y abrogadas; reglamentos federales; leyes estatales en: “**LEYES DE MÉXICO**”

Estructura de la Ley Federal del Trabajo

- **Parte dogmática, dentro de la que encontramos la regulación de organizaciones sindicales, contratos colectivos, reglamento interior y huelga.**
- Parte orgánica (autoridades)
- Parte procesal
- Sanciones por incumplimiento a las normas de trabajo

Trabajo Digno

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil (*art. 123 CPEU*).

Art. 2° LFT.- Se entiende por **trabajo digno o decente** aquel en el que:

- Se respeta plenamente la dignidad humana, no existe **discriminación**, se tiene acceso a la **seguridad social**, se percibe un **salario remunerador**, se recibe **capacitación** continua, se cuenta con condiciones óptimas de **seguridad e higiene**; y
- Se respetan la **libertad de asociación**, el derecho de **huelga** y el derecho de **contratación colectiva**.

Sindicatos

- Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses *(art. 356 LFT)*.
- Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas *(art. 357 LFT)*.
- Nadie puede ser obligado a **formar o no** parte de un sindicato *(art. 358 LFT)*.

Sindicatos

Los sindicatos de trabajadores pueden ser Gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria o de oficios varios.

La anterior clasificación tiene carácter **enunciativo**, por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma que ellos decidan. *(art. 360 LFT)*

Sindicatos

Los sindicatos deberán constituirse con un mínimo de **veinte** trabajadores o con tres patrones, por lo menos. *(art. 364 LFT)*

Los sindicatos deben registrarse en el **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**. *(art. 365 LFT)*

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por el **CEFECOREL**, produce efectos ante todas las autoridades *(art. 368 LFT)*

Sindicatos

- Los sindicatos representan a sus miembros en la **defensa de los derechos individuales** que les correspondan (*art. 375 LFT*).
- La representación del sindicato se ejercerá por su **secretario general** (*art. 376 LFT*).
- Queda prohibido a los sindicatos Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales (*art. 378 LFT*).

Trabajadores de Confianza

Los trabajadores de confianza no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni podrán ser representantes de los trabajadores en las Comisiones Mixtas.

(art. 183 LFT)

Trabajadores de Confianza

Son funciones de confianza:

- a) Las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, **cuando tengan carácter general**, y
- b) Las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. *(art. 9 LFT)*

Contrato Colectivo

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. *(art. 386 LFT)*

Empresa y Establecimiento

Se entiende por **EMPRESA** la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por **ESTABLECIMIENTO** la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. *(art. 16 LFT)*

En algunos ordenamientos laborales se usa el concepto **CENTRO DE TRABAJO** que se asemeja al de **ESTABLECIMIENTO**.

Contrato Colectivo

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

El sindicato deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el **CEFECOREL**.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga. *(art. 387 LFT)*

Contenido del Contrato Colectivo

- Su duración (tiempo indeterminado, determinado u obra determinada).
- Las jornadas.
- Los días de descanso y vacaciones;
- El monto de los salarios;
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Contenido del Contrato Colectivo

No podrá contener **cláusula de exclusión por separación** que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al **sindicato titular** puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón.

Podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del **sindicato titular**.

Revisión del Contrato Colectivo

- Será **revisable** cada dos años.
- El convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la **aprobación** de la mayoría de los trabajadores.
- Será revisable cada año en lo que se refiere a los **salarios**.
- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

CEFECOREL

Sindicatos.

Contratos Colectivos.

Reglamentos Interiores.

<https://antecedentes.centrolaboral.gob.mx/>

TEMA 2

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

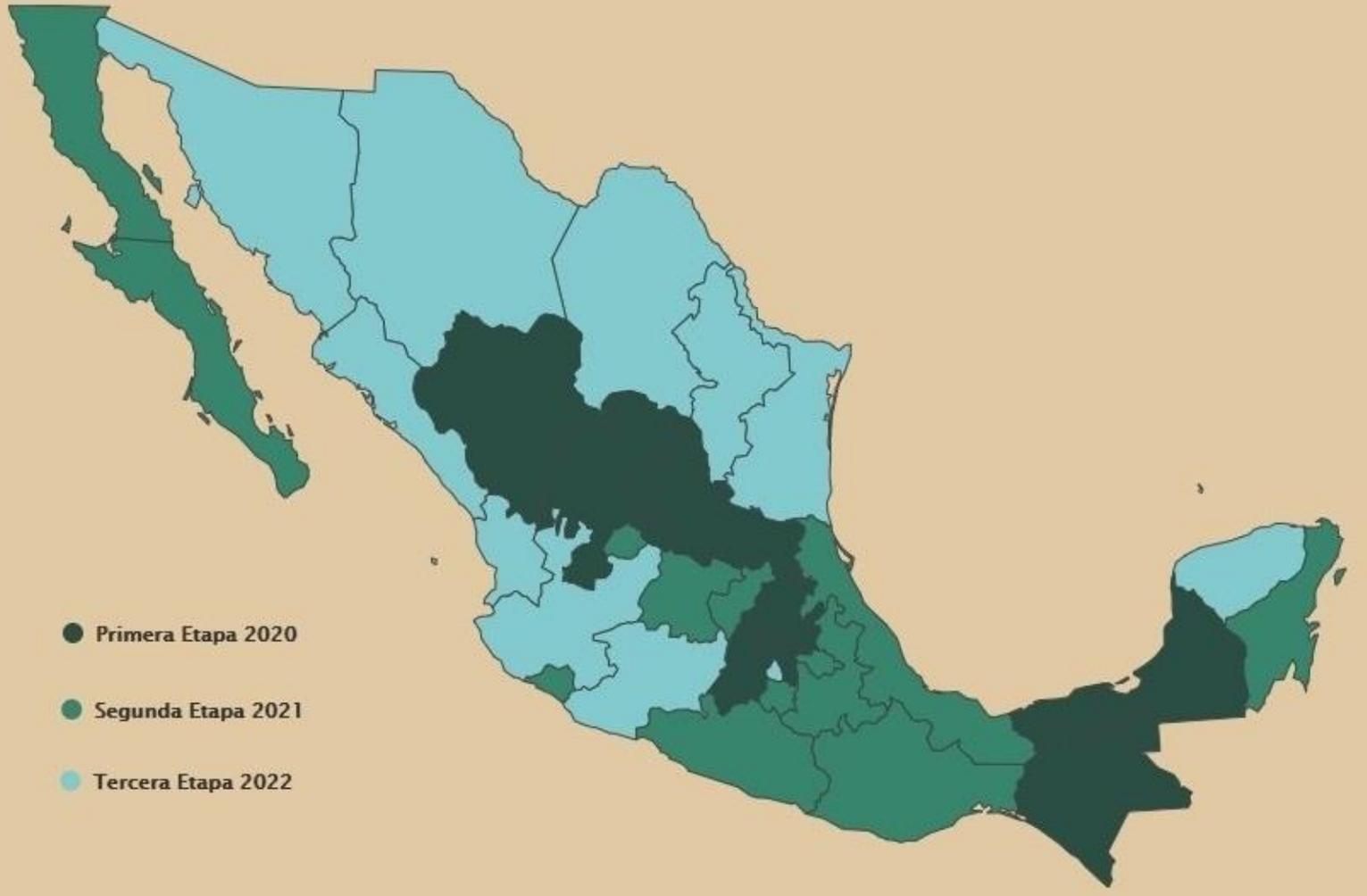
Reforma Constitucional (24/feb/2017)

- La desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- La conciliación prejudicial obligatoria.
- La creación de Tribunales Laborales dependientes de los Poderes Judiciales.
- La democracia y debida representación sindical.
- La **federalización de la función registral**.

Para cumplir con los estándares laborales del TMEC, el 1° de mayo del 2019 se publican las [reformas a la Ley Federal del Trabajo](#).

Reformas a la LFT:

Cuando comience a funcionar el Centros Federal de Conciliación y Registro Laboral, las Juntas dejarán de recibir Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo.



Reglamento Interior

Es el conjunto de **disposiciones** obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. *(art. 422 LFT)*

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen **directamente** las empresas para la ejecución de los trabajos.

Formación del Reglamento Interior *(art. 424 LFT)*

- Se formulará por una **comisión mixta** de representantes de los trabajadores y del patrón.
- Dentro de los ocho días siguientes a su firma debe **depositarse** ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- No producirán ningún efecto legal las disposiciones del RIT que sean **contrarias** a las normas del Derecho del Trabajo.

Reglamento Interior de Trabajo

- Deberá **repartirse** entre las personas trabajadoras y **fijarse** en los lugares más visibles del establecimiento.
- Dentro de los ocho días siguientes a su firma debe **depositarse** ante el CEFECOREL.
- El CEFECOREL **hará públicos** los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados.

TEMA 3

DISPOSICIONES DEL RIT

Contenido Obligatorio

- 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;

Tipos de Jornada *(arts. 59 al 65 LFT)*

DIURNA: Hasta 8 horas (pueden ser menos) a laborarse entre las seis y las veinte horas.

NOCTURNA: Hasta 7 horas a laborarse entre las veinte y las seis horas.

MIXTA: Comprende hasta siete horas y media, a laborarse en períodos de la diurna y nocturna. Si el periodo nocturno comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Jornada Continua

- Durante esta modalidad debe concederse un descanso diario de entre 30 y 59 minutos.
- El descanso forma parte de la jornada laboral.

Ejemplo: de 9:00 a 17:00 horas, con cuarenta y cinco minutos de reposo intermedio.

Modalidades de la Jornada

- Se considera **discontinua** cuando se interrumpe por una hora o más.

Ejemplo: de 9:00 a 13:00 y de 14:00 a 18:00 horas.

- Las horas de trabajo pueden **repartirse** a fin de permitir el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Ejemplo: de 9:00 a 17:30 horas de lunes a viernes con treinta minutos de descanso intermedio, y de 9:00 a 14:30 horas los sábados.

Horas Extras *(arts. 66 a 68 LFT)*

Puede prolongarse la jornada de trabajo **sin exceder** de tres horas diarias ni de tres veces en una semana y **no hay obligación** de prestar servicios por un tiempo mayor.

Las horas extras deben pagarse con un **100%** más de lo que corresponde a las horas de la jornada.

Si el tiempo extra excede de nueve horas a la semana debe pagarse con un **200%** más de lo que corresponde a las horas de la jornada, **sin perjuicio de las sanciones establecidas en la LFT.**

DÍAS DE DESCANSO *(arts. 69 a 71 LFT)*

Por cada seis días de trabajo corresponde un día de descanso, por lo menos, con goce de salario.

Debe procurarse que el día de descanso semanal sea el domingo.

Cuando el **domingo** sea un día ordinario de labor, debe cubrirse una **prima adicional de 25%** por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Solo se tendrá derecho a una **parte proporcional** del salario de los días de descanso cuando no se presten servicios todos los días laborables de la semana.

Días de Descanso Laborado *(art. 73 LFT)*

No es obligatorio laborar en el día de descanso semanal; si se quebranta esa disposición debe pagarse, independientemente del **salario por el descanso** un **salario doble por el servicio prestado**.

La **prima dominical** corresponde únicamente a quien presta servicios en domingo y descansa cualquier otro día de la semana.

Si el día de descanso semanal es el domingo y se labora, se tiene derecho al **pago doble** pero no al pago de la prima dominical.

Días de Descanso Obligatorio *(art. 74 LFT)*

*1º de enero; 1º lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; 3º lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; 1º de mayo; 16 de septiembre; 3º lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; 1º de **octubre** de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; el 25 de diciembre, y el determinado para efectuar la jornada electoral.*

Trabajadores y Patrones determinarán quiénes deben prestar sus servicios.

Sí hay obligación de prestar servicios y derecho al pago de un **salario doble** por el servicio prestado, **independientemente del salario del descanso obligatorio.**

Contenido Obligatorio

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;

(Obligación de mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo).

Contenido Obligatorio

- 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;
- VII. **Protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;**

Contenido Obligatorio

- 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;

Permisos Obligatorios

- Permiso para desempeñar una comisión accidental o permanente del sindicato o del Estado, siempre que se avise con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.
- Permiso de **paternidad** de cinco días laborables, **con goce de sueldo**, sea por el nacimiento o en caso de adopción de un infante.
- Permiso de **maternidad en caso de adopción**, de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

Permisos Obligatorios

Licencia de maternidad: 6 semanas antes y 6 después del parto, con goce de salario y reconocimiento de antigüedad. (*art. 170 LFT*)

- *El IMSS paga el 100% del SBC si la trabajadora cubrió 30 cotizaciones semanales dentro de los 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago de ese subsidio. (arts. 100 y 101 LSS)*
- Pueden transferirse hasta 4 de las 6 semanas de descanso previas al parto, para después del mismo.
- La licencia se extenderá hasta 8 semanas posteriores al parto en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria.
- La licencia se prorrogará hasta un año en caso de imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o del parto, con derecho al 50% del salario por un periodo de hasta 60 días.

Licencia por Cuidados Médicos

- Debe concederse al padre o a la madre (*solo a uno de ellos*) de un **menor con cáncer**.
- El IMSS expedirá constancia que acredite el padecimiento y la duración del tratamiento, a fin de que el patrón tenga conocimiento de tal licencia.
- La licencia expedida por el Instituto, tendrá una vigencia de hasta **28 días**.
- Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de **tres años** sin que se excedan **364 días** de licencia.
- Se tiene derecho a un **subsidio del 60% del salario registrado**, si se cuenta con 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha del diagnóstico, o 52 semanas de cotización previas al inicio de la licencia.

(arts. 170 bis LFT y 140 bis LSS)

Permisos Obligatorios

A las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con **Declaración Especial de Ausencia**, en términos de lo establecido en la [Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas](#), vigente a partir del 23 de junio del 2018.

Entre otros **efectos**, la declaración de ausencia provoca la inexigibilidad o la suspensión temporal de obligaciones o responsabilidades que la persona desaparecida tenía a su cargo.

Está **prohibido dar de baja o terminar la relación laboral** de quien tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia.

Obligaciones de los Trabajadores *(art. 134 LFT)*

- Dar **aviso inmediato** de las causas justificadas que impidan concurrir al trabajo.

Contenido Obligatorio

- X. 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

- XI. 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.



**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

www.cofide.mx



TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203,
Col. Del Carmen Coyoacán, 04100
CDMX

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx