situam

MILITANCIA

MAYO, 2021

4 CGO 4

UAM
AZCAPOTZALCO
20, 21 y 22 de Mayo / 2021

PONENCIA

Reforma al Estatuto en términos de la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019

"Por la dignidad, justicia y verdad"

Militancia

www.situammilitancia.org.mx/estatuto.html

Reforma al Estatuto en términos de la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019.

- Introducción;
- Resumen de los cambios principales en la Ley Federal de Trabajo y que afectará principalmente a los sindicatos corporativistas;
- PLAZOS PARA REFORMAR EL ESTATUTO EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Propuesta desde Militancia SITUAM para la reforma estatutaria.

Mayo, 2021

Introducción:

Desde que iniciamos los trabajos en MILITANCIA SITUAM, hemos expresado la importancia de dar certeza y legalidad al sindicato, hemos enfrentado diversas coyunturas al interior del sindicato con distintas personas pero con la misma dinámica, y pareciera ser que lo único que importa es seguir en la inercia de las descalificación, siguiendo en una ruta de debilitar a nuestra organización sindical y no abordar de fondo las problemáticas que vivimos.

Estamos convencidos que de los errores que hemos vivido durante los últimos 25 años debemos realmente abordarlos en sus justas dimensiones y dejar los comentarios: “Nunca pasa nada”; es necesario tener un estatuto acorde con los derechos humanos que han evolucionado desde el año 2008, y el año 2011 en nuestra país y que dichos derechos están plasmados en nuestra Constitución.

En el año 2008, el sistema judicial de nuestro país evolucionó a un sistema donde debe prevalecer el debido proceso, dejando atrás el sistema inquisitorio. En el año 2011, con el reconocimiento de los derechos humanos donde la premisa es la progresividad de los derechos. En esa tesitura el SITUAM no se ha adecuado a los nuevos instrumentos de certeza y legalidad. La ruta es larga pero es imperativo iniciar lo antes posible.

Desde MILITANCIA SITUAM, hemos seccionado este tema en dos ponencias para este 44 Congreso General Ordinario; esta ponencia es amplia pero es lo mas resumido que podemos hacer para expresar los tiempos y lo que se debe reformar ya que nos hemos percatado que las discusiones parten de “alguien me dijo” “mi amigo el abogado” pero ante estos y otros comentarios la respuesta es: en la LEY se establecen los tiempos y su reforma solo es cuestión de leer y sistematizar.

Como sabemos la reforma laboral en México surge a raíz de las exigencias derivadas del cumplimiento del Anexo 23-A del capítulo laboral del T-MEC (anteriormente TLCAN). A nivel internacional se puede considerar que se trata de **una reforma de avanzada y revolucionaria para México, en la que aparentemente se garantiza la equidad de género, la democracia laboral y según se consolidan diversos derechos de los trabajadores.** Dichos temas han sido impulsados por el T-MEC y su concreción se debe particularmente a la agenda política del actual gobierno. Lamentablemente el principal problema de esta reforma laboral es el entorno político y social actual de nuestro país y de nuestro sindicato, la falta de visión política por parte de la dirigencia, la ausencia de organización para llegar a acuerdos concretos que beneficie a los agremiados.

El DECRETO por el que se reforma la Ley Federal del Trabajo (LFT por sus siglas), las cuales están vigentes desde el 2 de mayo del 2019; se señala que su finalidad es que exista Justicia en materia Laboral, de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Sin embargo, paradójicamente la reforma realizada, trastoca la libertad sindical y negociación colectiva. Tan claro es que hasta los representantes empresariales manifestaron su conformidad con el *Nuevo Modelo Laboral* que se implementará con la 4T, así como señalaron la importancia de la conciliación en los procesos de resolución de conflictos laborales; cuando de antemano

sabemos que estas reformas solo benefician a los empresarios, afectando considerablemente los derechos laborales adquiridos por los trabajadores, en virtud que en las famosas conciliaciones no permiten la participación de los abogados de los trabajadores pero sí del patrón y pretenden imponer acuerdos en contra de los derechos laborales.

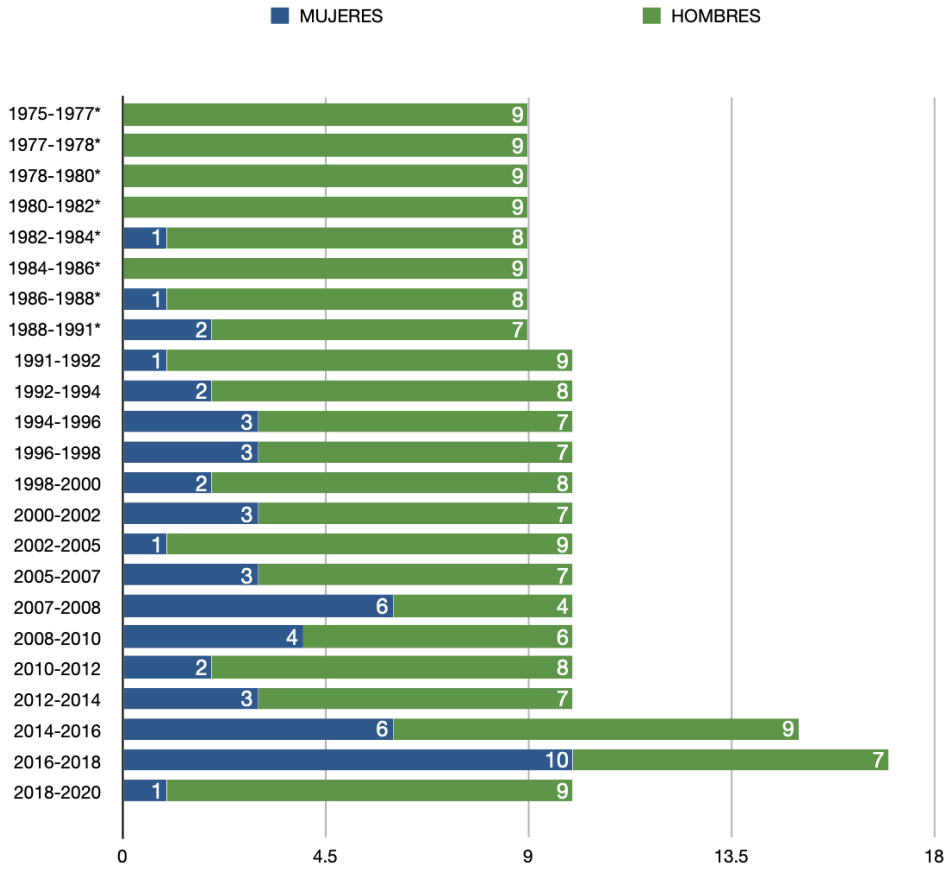
Bajo el discurso del *principio de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías;* reformaron la LFT, en la que desde nuestra opinión vemos que se pretende aún más debilitar a las organizaciones sindicales, después de años de campaña de desprestigio contra los sindicatos, y la controversia suscitada por el SPAUAM (sus integrantes en su mayoría han sido órganos personales de la UAM), un sindicato de protección para la administración de la universidad; ya que sólo aparece para atacar a los afiliados del SITUAM cuando ejercemos en los términos que establece el CCT y la Ley Federal de Trabajo, nuestro derecho a emplazar a la universidad por aumento de salario y mejorar las condiciones de trabajo. El SPAUAM es aún más activo durante la huelga 2008 y 2019.

Con relación de la negociación colectiva y de la firma de los contratos colectivos y sus revisiones, ahora exigen se garantice realmente el respaldo por parte de los trabajadores,mquienes deberán aprobar sus contratos colectivos de trabajo y sus revisiones; argumentando según; que es una garantía, de que habrá democracia al interior de las organizaciones; señalando que existirá un diálogo de representantes con los trabajadores **para ver qué posibilidades hay de mejorar**. Así mismo hacen el señalamiento, de que debe haber sensibilidad y trabajar con las empresas, por que el Tratado Comercial con Estados Unidos y Canadá, así está diseñado, por otro lado, se advierte que existe la posibilidad *de crear paneles* en contra de quienes no respeten la libertad sindical y la negociación colectiva.

Así también se realizó **una reforma procesal**, de la cual sobresale la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Federales o Locales). Como consecuencia de la **eliminación,** serán sustituidas por tribunales en el Poder Judicial de la Federación, ante quien se deberá llevar los juicios (Juez Laboral, Federal o Local). Se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (**CFCRL**), el cual estará a cargo de resolver las controversias entre alguna de las partes, así como de **registrar a nivel nacional los contratos colectivos**, organizaciones sindicales y reglamentos interiores. Con anterioridad habíamos informado que estas reformas, fueron impulsadas por el asesor legal del Sindicato Lic. Arturo Alcalde Justiniani padre de la que ahora es Secretaria de Trabajo de Previsión Social, María Luisa Alcalde Luján.

Indiscutiblemente parte de la reforma realizada tiene relevancia ya que ahora exige que en la dirigencia haya equidad de género, **en la historia de la integración del Comité Ejecutivo la participación de las mujeres ha sido muy limitada, entre los casos donde se conformaron con más mujeres, la Secretaría General, actuó en contra de las mujeres, y se encargo de desmantelar a dicho Comité Ejecutivo, entre otros actores evidentemente.** De la información proporcionada en la página del SITUAM, se observa que de 23 gestiones para Comité Ejecutivo a partir de 1975, han sido cubiertas las **carteras en 234 ocasiones.** Cabe mencionar que de 1975 a **1977 y de 1978 a 1991** sólo eran 9 secretarías. A partir de la

gestión 1991-1992 son diez Secretarías de Comité Ejecutivo. De las 234 ocasiones, fueron cubiertas **180,** las secretarías por hombres.[1]



Después de doce años de haberse fundado el SITUAM, es hasta la séptima gestión 1986-1988 donde inicia la participación y visibilidad de las mujeres. En 54 ocasiones se han cubierto Secretarías por mujeres. De las cuales 5 mujeres cubrieron 12 ocasiones las Secretarías. De éstas dos de ellas cubrieron 3 secretarias en tres gestiones y 3 mujeres cubrieron 2 Secretarias en dos gestiones. Siendo en total **49 mujeres que han participado** y cubierto carteras de Comité Ejecutivo del SITUAM, de las cuales durante 45 años y durante 23 gestiones; **sólo hemos tenido tres mujeres cubriendo la Secretaria General** en las período de gestión de 2000-2002, 2007 y 2016-2018.

Así también, ahora la Ley Federal de Trabajo reformada el 1º de mayo del 2019, señala que el impedir que voten y sean votados viola las garantías individuales de la Constitución y del propio estatuto, paralelamente establece que debe haber **listado de afiliados sancionados** para su conocimiento. Lo que nos pone aún más en desventaja ya que esto no se respeta en el SITUAM, por lo que, en caso de seguir con actitudes opuestas a la democracia del SITUAM y ahora, el ir contra lo que señala la Ley Federal de Trabajo, los mismos de siempre pondrían en riesgo la toma de nota del Sindicato.

Debemos estar conscientes que últimamente el Comité Ejecutivo, no presenta los resolutivos de los Congresos, por lo que consideramos, es de suma importancia que quede bien claro lo que se debe modificar y aprobar, así como buscar el mecanismo para que se vote y apruebe en lo general y en lo particular las adiciones al Estatuto y quede asentado en **acta** del Congreso General Ordinario, órgano de gobierno facultado para reformar el estatuto; donde deberá reflejarse los acuerdos adoptados y las modificaciones a realizar en nuestro Estatuto.

[1] Información tomada de la página del SITUAM

Debemos insistir en que se escriban los acuerdos tal y como se acuerden en el congreso el mismo día y no pretendan sorprendernos, con acuerdos distintos; por eso es importante que así también los acuerdos se presenten por escrito para su publicación y conocimiento de todos los afiliados de manera oportuna en un lapso de ocho días, para poder hacer llegar observaciones en caso de que el Comité Ejecutivo no respete lo acordado en el órgano de gobierno, para que de inmediato se presente el Comité Ejecutivo ante el registro de asociaciones; en virtud que es **necesaria nuevamente la inscripción del nuevo estatuto** con las nuevas disposiciones de la ley.

Es importante señalar, que las implicaciones de esta reforma, tendrán un impacto en los costos que se sufragan de las cuotas sindicales por quincena, más allá de ayudarnos, nos están aumentando los costos quincenales, ahora se tendrán que invertir recursos económicos para esta reforma, porque la STPS, no señala ayudas económicas a los sindicatos, además del nombramiento de una comisión especial para llevar a cabo este proceso, lo que implica que aumentará la estructura sindical. Cómo contexto, un proceso ordinario de elecciones, el cual tiene un costo de 80 a 100 mil pesos aproximadamente entre papelería para campaña de los candidatos registrados y Comisión, urnas, transporte, alimentos, costo que es cubierto por una quincena de cerca de 500 mil pesos, de donde se tiene que atender los pagos corrientes del Sindicato (nómina, servicios, funcionamiento, etc.)

Por lo anterior, todo trabajador afiliado o activista sindical que es parte del SITUAM, debe concientizar a los trabajadores y trabajadoras, para que podamos organizarnos sobre la libertad sindical como derecho humano, saber sobre lo que es un sindicato y su importancia, así como de los beneficios que podemos obtener a través de ésta manera colectiva y organizada que debemos concretar los trabajadores.

Tenemos como reto, que ponernos de acuerdo todos los afiliados, para tomar los acuerdos que beneficien a la organización sindical, sabemos que existen amparos emprendidos por los sindicatos, contra las medidas de la reforma laboral, sin embargo hasta donde se sabe, el Comité Ejecutivo del SITUAM gestión 2018-2020, no realizó ningún amparo para el SITUAM. Sin embargo, el tiempo apremia; esto nos lleva a que debemos acatar la Ley para tener nuestra toma de nota para que el representante legal del Sindicato, busque todos los beneficios colectivos para sus afiliados; de lo contrario, no tendremos la certeza jurídica por que no otorgarán la toma de nota; así como el hecho de que si no nos ponemos de acuerdo en lo ya reformado por el Gobierno Federal y si no se cambia de mentalidad, corremos el riesgo que los afiliados no ratifiquen el Contrato Colectivo de Trabajo vigente y lo que nos espera más adelante, si de por si tenemos un rezago salarial de treinta años y a partir del 2008 un rezago en la legalidad en nuestro estatuto y procedimientos implementados al margen del estatuto sindical por revanchas personales. A caso creen que todo lo que pasa al interior del sindicato es casual, creemos que es para implementar la “apatía” de los afiliados como le llaman aquellos que transgreden el estatuto o generan conflictos innecesario, pero muy necesarios para los representantes de la universidad, estos personajes que reciben beneficios de parte de la autoridad y como resultado tenemos que no permiten que avancemos como Sindicato, obstaculizando y saboteando toda lucha que pueda mejorar las condiciones laborales y económicas de sus afiliados.

I. RESUMEN DE LOS CAMBIOS PRINCIPALES EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO Y QUE AFECTARÁ PRINCIPALMENTE A LOS SINDICATOS CORPORATIVISTAS.

1. **Nadie** puede **ser obligado a formar o no** parte **de un sindicato[2]; esto** se vincula con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (CO98)[3] de la OIT;

2. Los trabajadores deberán **gozar de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical[4]** en relación con su empleo. 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; y**

    b) **despedir a un trabajador o perjudicar 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.

De igual manera, esto se vincula con el convenio número C135 (Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)), el cual protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo. Es urgente adoptar en el estatuto y ante la UAM disposiciones que complementen con respecto a las y los representantes de los trabajadores, medidas que están señaladas en dicho convenio internacional; relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores, l**os cuales deben gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores**, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical.

3. La **elección de su directiva** a través del **voto personal, libre, secreto y directo.** El período de duración de la directiva y en su caso la reelección; deberán respetar las garantías a que se refiere el artículo 358, fracción II, de la Ley (Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, así como ajustarse a **reglas democráticas y de igualdad de género,** a través de la representación proporcional en la integración de la representación sindical, en términos del artículo 371 de esta Ley).

4. Ahora la Ley Federal de Trabajo establece que **el impedir que voten y sean votados,** viola las garantías individuales en la constitución, por lo que la Ley establece que debe haber **listado de afiliados sancionados.**

5. **Duración de la directiva**, la Ley Federal del Trabajo hace referencia que se debe anotar el **número de reelecciones.** Con la finalidad que la duración en el cargo no puede ser indefinida o de un periodo que obstaculice la participación democrática de los afiliados.

[2] Artículo 358 fracciones, I, II y III de la Ley Federal de Trabajo
[3] Información tomada del Convenio, CO98 y C135 de la OIT
[4] Artículo 378 fracciones IV y VII de la Ley Federal de Trabajo

6. Normas para la **integración y funcionamiento de una comisión electoral o instancia colegiada** que organice y califique los procedimientos de votación internos del sindicato.

7. **Rendición de cuentas sobre el manejo de las cuotas y el patrimonio sindical,** a los agremiados, cada seis meses y por escrito, dejando constancia de recibido.

8. **Las sanciones** que impongan los sindicatos a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos, para tal efecto se deberá **cumplir con los derechos de audiencia y del debido proceso del involucrado.**

9. Las sanciones que se estimen pertinentes para el Comité Ejecutivo, en caso de incumplimiento en la rendición de cuentas.

10. **Prohibir y sancionar actos de discriminación y violencia.**

11. Incluir al estatuto el **procedimiento de consultas e integrar una comisión con el objetivo de dar a conocer y aprobar el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo,** tanto cuando se firman por primera vez. En nuestro caso es revisar cada dos años y para definir la titularidad del mismo.

12. **Consultar a las y los trabajadores para legitimar el Contrato Colectivo de Trabajo,** y llevar a cabo la consulta en los términos que señala la Ley, ¿si conocen sus contratos colectivos y si están de acuerdo con su contenido? de lo cual se debe notificar a la autoridad.

De los puntos vertidos anteriormente; consideramos que en los puntos **uno y dos,** a pesar que el convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (CO98-Convenio, 1949 (núm. 98)), señala la libertad sindical y de la protección contra todo acto de discriminación para no menoscabar la libertad sindical. Sin embargo en las últimas gestiones han permitido la intromisión de la universidad a la vida interna del sindicato; emplearon mecanismos para que trabajadores afiliados al SITUAM, dejarán de ser miembros del sindicato, con la intervención de la universidad durante la gestión de Rosana Guevara Ramos, en el periodo comprendido de 2016-2018, así como la pretensión de perjudicarlos en cualquier otra forma en su área laboral, por motivo de haberles retirado el descuento de la cuota sindical en contubernio entre la representación de la UAM y el SITUAM por conducto del Comité Ejecutivo y la actual administración de la UAM. Creando antecedentes graves en contra de la organización sindical.

La mezquindad no permite avanzar en estos temas importantes, como hechos tenemos que durante varios años sólo se habla de dos despedidos a los que se les ha dado el mayor apoyo y cobertura en el sindicato, en todos los aspectos, cargos de representación tanto en el sindicato como ante la JFCyA, ayuda económico, trabajo en el local sindical y hasta propuestas como trabajadores ante la UAM; pero no son los únicos que se encuentran ante esta adversidad, pero si son a los únicos que se les ha apoyado de esta manera, dejando a la deriva a otros más, que incluso son agredidos.

De los **puntos: tres, cuatro y cinco, está contemplado en el estatuto,** sin embargo el **punto cuatro y cinco** no se respeta, por lo que se debe precisar que previo al Congreso General Ordinario se presente el **listado de sancionados** de acuerdo a lo establecido en el estatuto y no mantener sanciones eternas de quienes aportan su cuota sindical.

Así mismo **contamos con el voto personal libre, secreto y directo** en las urnas, lo que podríamos hacer, es modificar el periodo de renovación a la dirigencia sindical, de los grupos internos coordinadores y comisiones mixtas para aumentar un año más de gestión es decir, **de dos años, ahora sea de tres años el periodo del Comité Ejecutivo, GIC, Comisiones Mixtas y Comisiones Autónomas; a partir de la renovación de la gestión vigente,** con la finalidad que la dirigencia tenga la mayor posibilidad de empatar el periodo con la administración de la UAM, este año es perfecto porque también se renueva la rectoría general y así permitiría en su momento estar un comité ejecutivo los primeros tres años de gestión y el siguiente tenor solo un año y dos años con una nueva administración.

Así como consideramos que dos años no son suficientes para estar al frente del Sindicato e implementar medidas que mejoren las condiciones de los afiliados, y llevar a buen puerto la tarea que tenemos para que se lleve a cabo la adición al estatuto y la consulta respectiva, como hechos tenemos que dicho reforma se realizó el 1º de mayo del 2019, hace un año y no se ha podido acordar absolutamente nada. Por otro lado, con ello, se podría tener la posibilidad que el Comité Ejecutivo electo, sea el que reciba a la nueva administración de la UAM y revertir que la UAM sea la que recibe a dos gestiones del Comité Ejecutivo. **El punto medular tiene que ver con los procedimientos de consulta y creación de comisión, que se tienen que implementar y evidentemente el Sindicato será afectado en sus cuotas sindicales por lo que se tiene que erogar para llevar a cabo dicha consulta; es importante que en este momento resolvamos, para minimizar los gastos a los que ahora se enfrentará el SITUAM**.

En el punto seis, respecto al estatuto debemos precisar las modificaciones en la Ley, para mayor precisión debe quedar claro que la Comisión Electoral es la encargada de la organización y la que califica los procedimientos de votación internos; así como no permitir la intromisión del Comité Ejecutivo en turno ni de la CAVEF, en los términos que señala el estatuto y la Ley.

En el **punto siete,** se tiene contemplado en el estatuto, sin embargo esto no se cumple por quienes tienen que hacer que se cumpla, se debe agregar que deben dejar constancia por escrito de haber sido recibido el informe de finanzas por los afiliados, así como generar los reglamentos de transparencia y finanzas.

En el punto ocho y nueve, se tiene en el estatuto sin embargo no se cumple, no se respeta el derecho de audiencia y el debido proceso.

En los **puntos diez, once y doce**, desde nuestra opinión y de lo que se investigó, consideramos que es lo que debemos incluir en el estatuto y en los reglamentos.

2. PLAZOS PARA REFORMAR EL ESTATUTO EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Las fechas para llevar a cabo los cambios en el estatuto, fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación(DOF) el 1º de mayo del 2019. Sin duda alguna se justificará el Comité Ejecutivo, por tanto escucharemos tal vez "se los dije", tal vez culpará a quienes argumentamos el porqué, no se debería aprobar sólo fechas para reformar el estatuto, sin que presentará a los afiliados, el contenido del análisis respectivo de dicha reforma y del impacto al SITUAM.

Si bien en el SITUAM pudimos resolverlo el año pasado, esto no pudo ser posible, ya que para el 43 CG Ordinario, el Comité Ejecutivo no presentó propuesta de un punto en el orden del día para analizar y en su caso reformar en los términos establecidos en nuestro estatuto sindical y llevar a cabo las adiciones que ahora exige la Ley Federal de Trabajo a las organizaciones sindicales. Como sabemos los que estuvimos presentes en el Informe del Secretario de Organización, Angel Martínez, al final de su informe, sólo presentó un calendario con fechas para modificar el estatuto en noviembre de 2019, sin que nos presentaran la propuesta para su análisis de las modificaciones a realizar, daban por hecho que el 43 CGO, aprobaría las fechas para que ellos reformaran y modificaran a su gusto; motivo por el que se le pidió presentarán un cuadro comparativo de cómo impacta al SITUAM. Sin embargo, hasta la fecha, no entregaron nada a los afiliados del respectivo análisis que estaban obligados a realizar como Comité Ejecutivo. Lo que presentaron fue un documento impreso de las reformas realizadas a la LFT. Mientras seguíamos sin saber que teníamos que reformar en el SITUAM y derivado de ello se acordó incluir un punto en el orden del día para el LII Congreso General Extraordinario: **Reforma a la Ley Federal de Trabajo, derivado de ello se presentaron ponencias; sin embargo el presídium hizo todo lo posible para que no se leyeran las ponencias en su totalidad, dando un tiempo muy reducido, acción que fue permitida por todos los presentes, y como resultado obtuvimos que no se acordó nada de las ponencias presentadas ante el 43 CGO, lamentablemente estos documentos tampoco llegaron a las secciones sindicales; nuevamente se acordó convocar a otro CG Extraordinario, para tal efecto, sin embargo el Comité Ejecutivo no llevó a cabo la convocatoria para su realización.**

Tiempos que señalan los transitorios de la Ley Federal del Trabajo publicada en en el Diario Oficial de la Federación, el 1º de mayo del 2019:

1. En el Transitorio **Vigésimo Tercero**. Señala la adecuación al estatuto sindical. Las disposiciones previstas en el **artículo 371** de la Ley Federal del Trabajo para la **elección de las directivas sindicales mediante el voto personal libre, directo y secreto** de los trabajadores. **Un plazo de 240 días (8 meses) diciembre de 2019.**

2. En el Transitorio **Vigésimo Segundo.** El Plazo para el cumplimiento de lo dispuesto en el **artículo 390 Ter.** Las organizaciones sindicales tendrán **un plazo máximo de un año** a partir de la entrada en vigor del Decreto, para agregar en el estatuto el **procedimientos de consultas** con el objetivo de dar a conocer y aprobar los contenidos de los contratos colectivos de trabajo, tanto cuando se firman por primera vez, como los que se revisan cada dos años y para definir la titularidad de los mismos **(plazo un año al 1º de mayo de 2020).**

3. Dicha Ley establece en su **transitorio Décimo Primero.** De la **Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo.** Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de 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 este Decreto,** deberá realizarse la consulta **antes del 1 de mayo de 2023, de lo contrario, se tendrán por terminado.** Dichas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicho Centro verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo y que se les entregó un ejemplar impreso del mismo por parte del patrón; dicha consulta a los trabajadores es para saber si conocen su contrato colectivo y si esta de acuerdo con su contenido, asimismo, **que éste contrato cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.** Así mismo se establece que, hasta en tanto no inicie sus funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá el protocolo para efectuar la verificación de la consulta para la revisión de los contratos colectivos de trabajo existentes y dispondrá las medidas necesarias para su instrumentación.

Hacemos la precisión de que la legitimación de los contratos colectivos de trabajo, **es independiente de los procedimientos de revisión salarial e integral de dichos contratos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.** Procedimiento establecido en sus artículos 399, 399 Bis, 399 Ter, y 400 Bis. de la Ley Federal de Trabajo; de lo cual lo tenemos contemplado en nuestro Contrato Colectivo de Trabajo vigente en sus cláusulas 15 y 17.

En lo sucesivo el Contrato Colectivo de Trabajo **se debe ratificar cada dos años, realizando la consulta mediante voto personal, libre y secreto.** La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el **artículo 390 Ter de la Ley.** Sí al término del plazo fijado; el contrato colectivo de trabajo, sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, este se tendrá por terminado.

Cabe hacer mención que debido a la situación de emergencia sanitaria decretada el 31 de marzo del presente año por el Consejo de Salubridad General, mediante "*Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)"*, emitido por la Secretaría de Salud y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de marzo de 2020 se prohibió realizar reuniones o congregaciones de más de 50 personas. Por lo que existe el Acuerdo emitido por la STPS, que se establece la suspensión de plazos y términos legales en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; hasta nuevo aviso, el cual puede consultar en la siguiente liga: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590576&fecha=26/03/2020

Propuestas:

1. Aprobar el reglamento a elecciones, no solo para los procesos anuales. Debe quedar ya como reglamento dentro del estatuto con los señalamientos que marca la ley.

2. Incluir en el artículo 102, inciso nuevo del estatuto, respecto a la proporcionalidad de género para las representación del Comité Ejecutivo, y procurar aplicar dicha obligación a las representaciones de los Grupos Internos, y las comisiones colegiadas (Técnica, Negociadora, Especiales, Autónomas y Electoral)

3. Aumentar el periodo de representación de 2 a 3 años.

4. Aprobar el Reglamento de transparencia y rendición de cuentas.

“Por la Unidad en la Lucha Social”

“Por la Dignidad, justicia y verdad”

MILITANCIA SITUAM

Escríbenos, síguenos y escúchanos en nuestras plataformas:

situammilitancia.org.mx

Facebook: Militancia SITUAM - **Twitter**:@SITUAMilitancia - **YouTube**: Militancia Situam