



Mi Universidad

LIBRO

Derecho colectivo del trabajo

Licenciatura en Derecho

Séptimo Cuatrimestre

Septiembre-Diciembre

Marco Estratégico de Referencia

Antecedentes históricos

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1979 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta Educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de Educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los

jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

Misión

Satisfacer la necesidad de Educación que promueva el espíritu emprendedor, aplicando altos estándares de calidad académica, que propicien el desarrollo de nuestros alumnos, Profesores, colaboradores y la sociedad, a través de la incorporación de tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Visión

Ser la mejor oferta académica en cada región de influencia, y a través de nuestra plataforma virtual tener una cobertura global, con un crecimiento sostenible y las ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

Valores

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

Escudo



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

Eslogan

“Mi Universidad”

ALBORES



Es nuestra mascota, un Jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen.

Derecho colectivo del trabajo

Objetivo de la materia:

Al terminar este curso el alumno distinguirá, analizará y explicará qué es un sindicato y una coalición, sus formas de constitución y las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo; así mismo expondrá y de limitará las fuentes de las relaciones laborales y la función entre patrón, agremiados y estado.

Unidad I

Derecho colectivo del trabajo

- I.1. Concepto
- I.2. Reunión, asociación, sociedad, coalición y sindicato.
- I.3 Antecedentes históricos de los sindicatos
- I.4 Clasificación de los sindicatos
- I.5 Requisitos para la constitución del sindicato
 - I.5.1 Requisitos de fondo
 - I.5.2 Requisitos de forma
- I.6 Obligaciones y prohibiciones del sindicato
- I.7. Personalidad jurídica del sindicato
- I.8 Relaciones del sindicato
 - I.8.1 Con el patrón
 - I.8.2 Con otros sindicatos
 - I.8.3 Con el estado
- I.9 Disolución de los sindicatos.

Unidad 2

Fundamentos constitucionales de la asociación profesional.

- 2.1 Reforma constitucional al art. 123 en materia colectiva 2017
- 2.2 Reforma a la Ley federal del trabajo en materia colectiva 2019
- 2.3 Procedimientos para garantizar la Democracia Sindical
- 2.4 Procedimientos para la Negociación Colectiva
- 2.5 Estatutos sindicales
- 2.6 Adecuación de estatutos de las organizaciones sindicales
- 2.7 Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo
- 2.8 Convenio 98 de la OIT

Unidad 3

Negociación colectiva

- 3.1 Contrato colectivo de trabajo
 - 3.1.1 Sujetos
 - 3.1.2 Contenido del contrato colectivo
 - 3.1.3 Clausulas
 - 3.1.4 Forma y revisión del contrato colectivo
 - 3.1.5 Terminación del contrato colectivo
- 3.2 Modificación colectiva de condiciones de trabajo
- 3.3 Suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo
- 3.4 Negociación colectiva.
 - 3.4.1 Disentimiento en las relaciones obrero patronales
 - 3.4.2 Procedimiento para la firma del nuevo contrato colectivo o su revisión
- 3.5 Contrato Ley
 - 3.5.1 Procedimientos para llegar al contrato ley.
- 3.6 Reglamento interior de trabajo
 - 3.6.1 Procedimiento de creación
 - 3.6.2 Contenido y aplicación de sanciones

Unidad 4

Efectos de la contratación colectiva

- 4.1 Libertad de negociación colectiva
- 4.2 Democracia en las organizaciones sindicales
- 4.3 La huelga
 - 4.3.1 Requisitos de fondo
 - 4.3.2 Requisitos de forma
 - 4.3.3 Requisitos de mayoría
- 4.4 Etapas del procedimiento de huelga
 - 4.4.1 Etapa de gestación
 - 4.4.2 Etapa de pre huelga
 - 4.4.3 Etapa de huelga

Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Trabajos Escritos	10%
2	Actividades web escolar	20%
3	Actividades Áulicas	20%
4	Examen	50%
Total de Criterios de evaluación		100%

INDICE

Unidad I

Derecho colectivo del trabajo

I.1. Concepto.....	Pág. 13-15
I.2. Reunión, asociación, sociedad, coalición y sindicato.	Pág. 15-19
I.3 Antecedentes históricos de los sindicatos.....	Pág. 19-25
I.4 Clasificación de los sindicatos.....	Pág. 26-29
I.5 Requisitos para la constitución del sindicato	Pág. 29-31
I.5.1 Requisitos de fondo.....	Pág. 31-36
I.5.2 Requisitos de forma.....	Pág. 36-39
I.6 Obligaciones y prohibiciones del sindicato.....	Pág. 39-41
I.7. Personalidad jurídica del sindicato.....	Pág. 41-42
I.8 Relaciones del sindicato.....	Pág. 43
I.8.1 Con el patrón.....	Pág. 43
I.8.2 Con otros sindicatos.....	Pág. 43-44
I.8.3 Con el estado.....	Pág. 44
I.9 Disolución de los sindicatos.....	Pág. 44-46

Unidad 2

Fundamentos constitucionales de la asociación profesional.

2.1 Reforma constitucional al art. 123 en materia colectiva 2017.....	Pág. 47-51
2.2 Reforma a la Ley federal del trabajo en materia colectiva 2019.....	Pág. 51-57
2.3 Procedimientos para garantizar la Democracia Sindical.....	Pág. 57-58
2.4 Procedimientos para la Negociación Colectiva.....	Pág. 58-60
2.5 Estatutos sindicales.....	Pág. 60-61
2.6 Adecuación de estatutos de las organizaciones sindicales.....	Pág. 61-63
2.7 Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo.....	Pág. 64-67
2.8 Convenio 98 de la OIT.....	Pág. 67-70

Unidad 3

Negociación colectiva

3.1 Contrato colectivo de trabajo.....	Pág. 71-72
3.1.1 Sujetos.....	Pág. 72-73
3.1.2 Contenido del contrato colectivo.....	Pág. 73-75
3.1.3 Clausulas.....	Pág. 76-77
3.1.4 Forma y revisión del contrato colectivo.....	Pág. 77-80
3.1.5 Terminación del contrato colectivo.....	Pág. 80
3.2 Modificación colectiva de condiciones de trabajo.....	Pág. 81
3.3 Suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.....	Pág. 82-84
3.4 Negociación colectiva.....	Pág. 84
3.4.1 Disentimiento en las relaciones obrero patronales.....	Pág. 85
3.4.2 Procedimiento para la firma del nuevo contrato colectivo o su revisión.....	Pág. 85-88
3.5 Contrato Ley.....	Pág. 88
3.5.1 Procedimientos para llegar al contrato ley.....	Pág. 89-92
3.6 Reglamento interior de trabajo.....	Pág. 92
3.6.1 Procedimiento de creación.....	Pág. 93
3.6.2 Contenido y aplicación de sanciones.....	Pág. 94-95

Unidad 4

Efectos de la contratación colectiva

4.1 Libertad de negociación colectiva.....	Pág. 96-97
4.2 Democracia en las organizaciones sindicales.....	Pág. 97-98
4.3 La huelga.....	Pág. 98-99
4.3.1 Requisitos de fondo.....	Pág. 99-100
4.3.2 Requisitos de forma	Pág. 100-102
4.3.3 Requisitos de mayoría.....	Pág. 102
4.4 Etapas del procedimiento de huelga.....	Pág. 102-104

4.4. 1 Etapa de gestación.....	Pág. 104
4.4.2 Etapa de pre huelga.....	Pág. 104-108
4.4.3 Etapa de huelga.....	Pág. 108-111
Bibliografía.....	Pág. 112-113

Unidad I

Derecho colectivo del trabajo

Objetivos de la unidad:

- Conocer qué son los sindicatos, qué tipo de personas pueden formar un sindicato; los requisitos para su formación y las diversas autoridades ante las cuales se debe solicitar su registro.
- Distinguir los diferentes tipos de sindicatos y su composición interna y formas de disolución.

I.1. Concepto

Para De La Cueva, define al Derecho colectivo del trabajo de la siguiente manera: "El Derecho colectivo del trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo."

El Derecho Colectivo de trabajo es la parte del Derecho del Trabajo que se encarga del estudio de las organizaciones sindicales, la negociación colectiva, la convención colectiva, los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho de huelga.

La terminología derecho colectivo del trabajo ha sido creada en contraposición con el término derecho individual del trabajo. Esta dualidad es una particularidad del derecho del

trabajo en general, que se origina de la diferencia que hay entre el tipo de relaciones obrero-patronales que se dan entre trabajadores sindicalizados y un patrón o patronos derivadas de relaciones colectivas de trabajo, o entre un trabajador y un patrón derivadas de relaciones individuales de trabajo.

El derecho colectivo del trabajo, como se ha dicho, es un derecho que hace referencia exclusivamente a los grupos sociales, ya de trabajadores o patronos y que tiene como objeto garantizar la defensa de los derechos laborales de grupos de obreros. Constituye un medio para lograr el equilibrio entre trabajadores y patronos, eliminando la inferioridad de estos últimos, derivada de su carencia de capital, logrando colocar a aquellos en una situación de igualdad para la concertación de las condiciones de trabajo.

El derecho colectivo del trabajo reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo, representando una garantía de libertad. En el derecho colectivo del trabajo se da la existencia de lo que se conoce como “triangularidad” o “teoría de la unidad indisociable”, que sostiene la fusión al derecho del trabajo en tres instituciones:

- a) El sindicato.
- b) La negociación colectiva
- c) La huelga.

De la anterior definición se cita que los fines del derecho colectivo son los siguientes:

- La Nivelación de las fuerzas sociales, mediante el reconocimiento a las organizaciones que representen a los trabajadores.
- El establecimiento de sistemas normativos adaptadas a las situaciones particulares de la empresa; y

- El reconocimiento estatal de la autodefensa de los trabajadores.

1.2. Reunión, asociación, sociedad, coalición y sindicato.

Para comprender la esencia de la materia colectivo del trabajo, es menester conocer las principales figuras y los derechos de donde nace la libertad sindical, para ello, se citan los siguientes conceptos:

Reunión

El artículo 9 de la Constitución mexicana de 1917 contempla dos derechos fundamentales distintos: el de reunirse y el de asociarse. Su texto es el siguiente:

No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto o una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

El derecho de reunión implica la libertad de todos los habitantes de la República para poder congregarse con otros con cualquier finalidad y objeto, siempre que dicha reunión sea de carácter pacífico y tenga un objeto lícito. Si se trata de reuniones de carácter político (es decir, que tengan relación directa con la celebración de las campañas electorales o con la emisión de los sufragios o, en general, con los procesos electorales), solamente podrán participar los ciudadanos mexicanos.

La libertad de reunión conlleva la obligación para las autoridades públicas de no entorpecer la realización de cualquier congregación, siempre que reúna los requisitos que se encuentran en el texto del artículo 9; esto quiere decir que ninguna autoridad puede disolver una manifestación o asamblea, tal como lo precisa, justamente, el segundo párrafo del mismo artículo 9.

El derecho de reunión es un derecho individual si se contempla desde el punto de vista de su titularidad, pero su ejercicio es de carácter colectivo, pues para que pueda haber una reunión (objeto de tutela de la disposición del artículo 9) tiene que haber al menos dos sujetos. La reunión supone un ámbito temporal transitorio en el ejercicio del derecho, pues una reunión de carácter permanente se asemejaría más, quizá, a una asociación. Además, la finalidad tiene que ser jurídicamente admisible. Y en cuanto al lugar de celebración, conviene hacer algunas precisiones particulares, pues la problemática al respecto no es del todo sencilla.

Asociación.

El derecho de asociación consiste en la libertad de todos los habitantes para conformar, por sí mismos o con otras personas, entidades que tengan una personalidad jurídica distinta de la de sus integrantes; es decir, se trata de poder constituir lo que Kelsen llamaría un “centro de imputación de derechos y obligaciones”, con el objeto y finalidad que sus integrantes libremente determinen, siempre que sea lícito.

La diferencia entre la libertad de reunión y la de asociación consiste sobre todo en la duración de los efectos que conlleva el ejercicio de una y otra. En tanto que, como ya se ha mencionado, la libertad de reunión despliega sus efectos mientras físicamente se encuentran reunidas las personas que la ejercen, la libertad de asociación se proyecta con efectos

temporales más extendidos, en la medida en que se crea una personalidad jurídica distinta de la que corresponde a las personas que la ejercen.

Para mencionar la definición de asociación, es necesario señalar el artículo siguiente del código civil federal:

Artículo 2670.- Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.

El art. 123 fracción XVI, establece la libertad de coalición y de sindicalización:

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

Coalición.

La coalición se compone de hombres y mujeres que se agrupan momentáneamente o temporalmente; se forma para la defensa de los intereses de los trabajadores o de los patrones; se requiere que las personas que integran la coalición tengan la calidad de trabajadores o de patrones. La ley federal del trabajo lo define de la manera siguiente:

Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Sindicato

El sindicato es una de las instituciones que tienen gran importancia en la vida económica y social de una comunidad y país. Es todo tipo de organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de aquellos intereses que le son comunes a todos ellos. Por su parte la ley federal del trabajo lo define de la siguiente manera:

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

Las libertades de coalición y sindical son derechos sociales y de orden público. En la sociedad participa quien proporciona recursos materiales o esfuerzo personal; el derecho de reunión puede ejercerlo cualquier individuo que se encuentre en territorio nacional. En una reunión nadie puede participar armado, los extranjeros no pueden tratar asuntos políticos. La libertad sindical y de coalición la ejercitan los trabajadores y los patrones.

La constitución de 1857 estableció la libertad de reunión, pero no el derecho de sindicalización, la que incluso fue considerada como delito por el código penal de 1872. (Davalos, 2017).

¿Qué habrá sido primero, el derecho de reunión o la libertad de coalición? ¿Existe relación entre esos derechos? El hombre se sabe dueño de una libertad individual para asociarse con los demás de su especie, necesidad primaria; cuando lo hace con los de su condición económica y social se sabe poseedor de esa libertad que tiene su clase. Pero es indiscutible

que en su conciencia y en su conducta primero hubo de registrarse esa libertad elemental para agruparse con los demás hombres. Puede decirse que el hombre primero gozó de su libertad individual de reunión y posteriormente, teniendo como punto de arranque esa libertad, conquistó la libertad de clase para coaligarse y sindicalizarse con sus partes.

Coalición no es lo mismo que sindicato, pues en la ley federal del trabajo se distinguen en los artículos 355 y 356 anteriormente descritos.

1.3 Antecedentes históricos de los sindicatos

El sindicalismo, se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante, etc. Que debían de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, salud, no causaban ninguna preocupación al empresario, incluso le regateaba el salario a obrero.

Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajador era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.

Con la Revolución Industrial, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial.

Para los trabajadores el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en defensa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones. Así las cosas, el obrero estaba a su suerte, incluso si se enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraba y era rápidamente reemplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

La revolución industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que, dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros. Pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular. Es así, como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la ley Chapelier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros.

Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, recogiendo el sentido societario de los gremios. Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de

motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes.

La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo, que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época.

Durante más de un siglo, la acción colectiva de los trabajadores (sindicatos, huelga, convenios colectivos) fue considerada generalizadamente como un crimen. Es en Europa, y más concretamente en Inglaterra, donde aparecen los primeros movimientos obreros, como el ludismo conducido por Ned Ludd, rompedores de máquinas (1810-1811).

En 1824, por la fuerte presión popular el parlamento británico deroga las “Combination Acts”, leyes que prohibían las organizaciones obreras. En 1829, Robert Owen, uno de los fundadores del socialismo moderno, crea las primeras cooperativas, que eran sociedades industriales de trabajadores.

En los años de la década de 1830 aparecen las primeras organizaciones obreras agrupando a los trabajadores según su oficio. En Inglaterra tomaron el nombre de “trade-unions” (literalmente “uniones de oficios”) o simplemente “unions”. En el año de 1829 John Doherty fundó la Gran Unión de los Hiladores y Tejedores a Destajo de Gran Bretaña y la primera central sindical de todos los oficios de la historia: la Asociación Nacional para la Protección

del Trabajo. Agrupaba 150 sindicatos con 100.000 miembros. Publicó el histórico periódico obrero: "La Voz del Pueblo"

En Francia el sindicalismo aparece también en la década de 1830, con las primeras crisis económicas. Adopta el nombre de "syndicat" (sindicato), que quiere decir también "unión". Fueron las obreras francesas las primeras en organizarse contra las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon. Mientras París, Lyon e Irlanda eran testigos de levantamientos obreros agudizados por la grave crisis económica del momento, en Inglaterra se abolía la esclavitud, proceso que llevó de 1833 a 1838.

En el siglo XIX en sus inicios, es cuando el sindicalismo por su propia fuerza, opta por salir de la clandestinidad y busca un lugar en la estructura jurídico-social imperante, fortalecida sin duda por las premisas de la Revolución Francesa de 1848 y el auge de las ideas contenidas en el Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels. Y hacia la segunda mitad del siglo XIX, las mayorías de las legislaciones europeas, incluyendo a Francia, suprimen el delito de coalición llegando en algunos casos, como el de Bélgica, a aceptar expresamente el derecho a la asociación obrera. Ya no eran solo los gremios los que clamaban por reformas laborales más humanas, retribuciones más acordes con un mínimo de vida respetable, sino que la prensa, las sociedades con fines de reforma, comenzaron a criticar al gobierno y exigían que se modificaran las leyes que prescribían los sindicatos.

Así, en el año 1824 se deroga la ley que prohibía la asociación sindical y en 1825 se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores. No obstante, estos derechos alcanzados, se encontraban vigentes las leyes de atentados contra la libertad de trabajo y de la industria. La lucha de los trabajadores continúa y en 1871 en Inglaterra, se promulgan disposiciones que

permiten la constitución de asociaciones profesionales y en Francia en el año de 1879, se constituye la Federación de Trabajadores Socialistas y en 1884, se reconoce expresamente la legalidad de los sindicatos con diversas limitaciones. En el año de 1864 se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT). La Internacional, primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo.

Sindicalismo en México.

El 16 de septiembre del año de 1872, se fundó la primera asociación de tipo profesional, círculo de obreros. Esta organización llegó a contar en sus filas al mes de octubre de 1874, con 8000 trabajadores, en su gran mayoría eran artesanos y obreros de hilados y tejidos.

El 5 de marzo de 1874 fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores, constituyéndose en el año de 1890 en la llamada “Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, La Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril y otras más.

En Cananea, Sonora se funda la Unión Liberal Humanidad, y en Orizaba, Veracruz, el Gran Círculo de Obreros Libres, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

En 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México. En 1912 se funda el Departamento del Trabajo y se establece la Casa del Obrero Mundial que, en 1913, conmemora por primera vez en México, el día 1° de mayo, exigiendo la jornada laboral de 8 horas y el descanso dominical. En el año de 1916 se lleva a cabo en Veracruz, un congreso obrero convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, al que se negó a concurrir el general Heriberto Jara, gobernador del Estado.

En este congreso se acordó conformar un organismo sindical denominado “Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. Su objetivo principal era la lucha de clases y como finalidad suprema para el proletariado, la socialización de los medios de producción.

En el año de 1917 se reunió en Tampico, Tamaulipas, otro congreso obrero, concurriendo a él delegados de las organizaciones más importantes. Se acordaron resoluciones que reconocían el derecho de libre asociación, recomendaban la organización sindicalista y la limitación de los integrantes de la familia de los obreros.

En este congreso se acordó la celebración de otro para el siguiente año, así en 1918 en la ciudad de Saltillo, Coahuila, se funda la CROM o Confederación Regional Obrera Mexicana, ello obedeció a que los anarquistas pensaron que sería una sección de una central internacional. Otros integrantes no estuvieron de acuerdo y que deberían de agregar al título la palabra “mexicana”, quedando como se ha dicho.

El nacimiento de la CRIM representa el triunfo del reformismo, en el movimiento obrero mexicano. En el congreso de 1918 se exigió la reglamentación del artículo 123 de la Constitución. Durante la década de los 20s del siglo pasado, la CROM es el organismo representante de las exigencias de los trabajadores mexicanos.

En la VI Convención, la CROM declara al candidato presidencial, Plutarco Elías Calles, su presidente honorario. El Partido Laborista Mexicano, prolongación de la CROM apoya a candidatura en el 1° de diciembre de 1924 asume la presidencia de la república, y Luis N. Morones es nombrado Secretario de Industria, Comercio y trabajo. La crisis de la CROM del año de 1928, marca el fin del periodo formativo del sindicalismo mexicano, pues durante este lapso se ensayan las modalidades de organizaciones cuyos rasgos esenciales marcarían el desarrollo posterior de dicho sindicalismo, y es cuando se establecen los primeros eslabones de la cadena que acabó por atar definitivamente los sindicatos al Estado. La CROM se desfunda con la salida del grupo “lombardista” en el año de 1932. Se funda el Partido Nacional Revolucionario (PNR) actualmente Partido Revolucionario Institucional. En 1931 un año antes, se expide la Ley Federal del Trabajo.

En el año de 1951 se funda la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), y un año más tarde nace la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) producto de la fusión de diversas organizaciones, entre ellas: la Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM). El Congreso del Trabajo (CT), ha sido el último intento para unificar el movimiento obrero organizado en México. Su formación es resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos nacionales. El CT ha seguido, en general, la orientación marcada por la CTM de alianza con el Estado, aunque hay alas radicales no están de acuerdo con ello. Estos sectores se han separado formando actualmente la Unidad Obrera Independiente formada por el Sindicato de Trabajadores de la Aviación; de Teléfonos; los de la Goodrich Euzkadi, etcétera.

1.4 Clasificación de los sindicatos

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 360, que proporciona una clasificación de los sindicatos de trabajadores según su naturaleza.

1.- Gremiales: estos sindicatos están constituidos por trabajadores agrupados por su profesión, oficio o especialidad.

Por ejemplo, El SINATIFBANC es el sindicato agrupa a todos los que trabajen en el sector financiero (por especialidad), como bancos, casas de bolsa, fondos de inversión, etc. Otro ejemplo, es el Sindicato Mexicano de Electricistas, este agrupa a todos los que trabajan como electricistas, es decir agrupa a los trabajadores por profesión u oficio.

2.- De empresa: está constituido por trabajadores de una misma empresa.

Por ejemplo: la empresa Sabritas que produce botanas en México, cuenta con su Sindicato de Trabajadores de la Empresa “Sabritas”, S.A. De C.V.

3.- Industriales: está constituido por trabajadores que laboren en una o varias empresas de la misma rama industrial.

Por ejemplo: El Sindicato de la Industria de la Transformación por estado, que agrupa a empresas del sector industrial metálico, química, de fabricantes de productos para la construcción, industria del papel y cartón, sector automotriz entre otros.

4.- Nacionales de industria: estos están formados por trabajadores que laboren en empresas de la misma rama industrial ubicadas en varios estados. Por ejemplo: El Sindicato Nacional

de trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México, abarca todos los estados de la República Mexicana.

5.- De oficios varios: estos se constituyen por trabajadores de diversas profesiones u oficios cuando el número de trabajadores de una misma profesión u oficio sea menor de veinte personas.

Por ejemplo: los veladores en Mazatlán son menos de 20 personas para constituir un sindicato entonces, así que se unieron a los checadores y amarradores del puerto para formar el Sindicato de Checadores, Veladores y Amarradores de Barcos del Puerto de Mazatlán, que cuenta con 22 personas de estos tres oficios.

Estos a su vez, se corroboran con lo dispuesto por la ley federal del trabajo de la manera siguiente:

Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Artículo 361.- Los sindicatos de patronos pueden ser:

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Tiene cierto arraigo popular y aún doctrinal, la costumbre de clasificar a los sindicatos por colores que expresan, o bien el control real del patrón sobre el sindicato (sindicatos blancos o amarillos) o la independencia del grupo sindical respecto del empresario (sindicatos rojos) que no implica, de alguna manera, una posición ideológica determinada.

De los sindicatos blancos dice Baltasar Cavazos que “son los que no defienden los intereses de sus agremiados y a nuestro entender constituyen un mal nacional, siendo verdaderas bombas de tiempo, ya que sus líderes, por no defender adecuadamente a sus representados, primero piden dádivas y después las exigen” (Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada, México, 1975, p. 398).

El sindicalismo blanco ha sido y aún es, una fórmula de gran arraigo en el país, Sin embargo, parece vislumbrarse su liquidación como consecuencia del desarrollo del sindicalismo independiente, calificando siempre de “rojo”, que al ganar fácilmente posiciones al sindicalismo vinculado al Partido Revolucionario Institucional le obliga a adoptar, en algunos casos al menos, una actitud más congruente con los intereses de los trabajadores. La calificación cromática, pese a su popularidad, parece poco seria porque se funda en rigor en una actitud de deshonestidad y de divorcio entre los dirigentes y el grupo obrero. En rigor el sindicalismo blanco o amarillo no es sindicalismo, sino gansterismo de líderes que no merecen serlo.

Enseguida se enuncia la siguiente clasificación:

- ✓ SINDICATO BLANCO: Cumple formalmente todos los requisitos legales, pero actúa bajo los designios del patrón.
- ✓ SINDICATO AMARILLO. Pretende la colaboración de clases, es base de su filosofía buscar la armonía ente el patrón y los trabajadores.
- ✓ SINDICATO ROJO. Es el sindicato revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.

1.5 Requisitos para la constitución del sindicato

Para la constitución de un sindicato deben reunirse diversos requisitos señalados en la ley y otros que la secretaria del trabajo y el centro federal de conciliación y registro soliciten.

Los requisitos para la constitución de un sindicato de trabajadores son: en cuanto al fondo y en cuanto a la forma.

a. Requisitos de fondo en cuanto a las personas.

En cuanto a las personas. Para constituir un sindicato de trabajadores se necesitan 20 trabajadores en servicio activo, por lo menos. (Ver art. 364 LFT).

- **Condición de los extranjeros en los sindicatos.** Establece el art. 372 “No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los trabajadores extranjeros”. Es decir, pueden formar parte de un sindicato, pero ser dirigente de un sindicato es prerrogativa de los nacionales.
- **Condición de la mujer en los sindicatos.** Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres en aras de proteger la igualdad de género y evitar las prácticas discriminatorias, esto lo encontramos respaldado en el siguiente artículo de la ley laboral: Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.
- **Condición de menores de edad dentro de los sindicatos.** El artículo 362 establece: Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos, los trabajadores mayores de quince años. De lo anterior, se colige que los menores de esa edad no pueden ser parte de un sindicato.
- **Condición de trabajadores de confianza.** Es importante mencionar que estos trabajadores se encuentran señalados como representantes del patrón de acuerdo a lo preceptuado por el numeral 9 de la ley federal laboral, correlacionado con el artículo 363 que textualmente dice lo siguiente: Artículo 363.- No pueden ingresar en

los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Por lo tanto, vemos que ellos no podrán formar parte del sindicato de los trabajadores en general. Claro es importante señalar que esto no implica que ellos no tienen derecho a sindicalizarse, pero en todo caso tendrían que formar un sindicato únicamente de trabajadores de confianza.

I.5.1 Requisitos de fondo

El derecho sindical se caracteriza por obligar a los patrones a tratar con los sindicatos y a celebrar con ellos un contrato colectivo de trabajo, cuando los sindicatos lo soliciten si aun así el patrón se niega aceptarlo podrían los trabajadores ejercer el derecho de huelga a que se refiere el art. 450 (art. 387).

El objeto que la ley asigna a los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los miembros del sindicato (art. 356). Sin embargo, la ley no prohíbe que los sindicatos puedan realizar otras actividades, siempre que no sean contrarias a su finalidad esencial.

b. Requisitos de fondo en cuanto a la organización.

La organización del sindicato se realiza a través de los estatutos que son la norma jurídica que rige la actividad interna y externa del sindicato.

Los requisitos que debe contener el estatuto son los siguientes:

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
 - c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
 - d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
 - e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
 - g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que

representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto. Para tal efecto, los estatutos deberán observar las normas siguientes:

- a) La convocatoria de elección se emitirá con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;
- b) La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en el centro de trabajo, con una anticipación mínima de diez días;
- c) El lugar que se determine para la celebración del proceso electoral, así como la documentación y materiales que se elaboren para la realización, deberán garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta;
- d) Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá publicarse y darse a conocer entre éstos con al menos tres días de antelación a la elección;
- e) Establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar, y

f) La documentación, material y boletas para la elección de integración de los órganos internos de los sindicatos a que se refiere este inciso, contendrá cuando menos los siguientes datos y requisitos:

1.- Municipio y entidad federativa en que se realice la votación;

2.- Cargo para el que se postula al candidato o candidatos;

3.- Emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate;

4.- El nombre completo del candidato o candidatos a elegir, y

5.- Las boletas deberán validarse en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos acuerde el sindicato.

El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato respecto al Secretario General o su equivalente a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, se realizará de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales, cumpliendo con los requisitos a que se refiere este inciso.

En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso;

IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género;

IX Ter. Normas para la integración y funcionamiento de una instancia de decisión colegiada, que será responsable de organizar y calificar los procedimientos de elección de los órganos internos del sindicato;

X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales. 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 esta Ley;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época y forma de presentación de la cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y XIV Bis. Procedimiento para llevar a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto para la aprobación del contenido de contratos colectivos de trabajo iniciales y de sus revisiones. Para tal efecto, los estatutos deberán observar el procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter, fracción II de la presente Ley, y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

I.5.2 Requisitos de forma

Además de los requisitos de fondo anteriormente mencionados en la ley se encuentran otros requisitos, algunos son previos a la existencia legal del sindicato y otros se relacionan con su finalidad.

Los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a cuyo efecto remitirán en original y copia:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva
- II. Una lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilios de sus miembros, la cual además contendrá: a) Cuando se trate de aquellos conformados por trabajadores, el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios. b) Cuando se trate de aquellos conformados por patrones, el nombre y domicilios de las empresas, en donde se cuente con trabajadores.
- III. Copia autorizada de los estatutos, cubriendo los requisitos establecidos en el artículo 371 de esta Ley, y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados a

través de la firma del Secretario General u homólogo, en términos del artículo 376 de esta Ley, salvo lo dispuesto en los estatutos.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberá expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional y de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

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, deberán estar disponibles en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilio;
- II. Número de registro;
- III. Nombre del sindicato;
- IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;
- V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;
- VI. Número de socios;
- VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.
- VIII. Padrón de socios.

Por lo que se refiere a los documentos que obran en el expediente de registro de las asociaciones, únicamente estará clasificada como información confidencial los domicilios y

CURP de los trabajadores señalados en los padrones de socios, en términos del último párrafo del artículo 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses. Los sindicatos, federaciones y confederaciones podrán solicitar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral copias certificadas o simples de los documentos que obren en sus respectivos expedientes; también se expedirán a cualquier persona que lo solicite, en términos de la legislación aplicable en materia de acceso a la información.

El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

Cuando el solicitante no cumpla con alguno de los requisitos anteriores, a fin de salvaguardar el derecho de asociación, la Autoridad Registral lo prevendrá dentro de los cinco días siguientes para que subsane su solicitud, precisando los términos en que deberá hacerlo.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, la Autoridad Registral no podrá negarlo.

Si la Autoridad Registral, no resuelve dentro de un término de veinte días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos

legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

El registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.
- III. Se considerará que un sindicato incumple con su objeto o finalidad cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo. En consecuencia, esta conducta comprobada podrá servir de base para que se demande por la vía jurisdiccional la cancelación del registro sindical, independientemente de las responsabilidades que puedan derivarse por la comisión de dichas conductas delictivas.

Los Tribunales resolverán acerca de la cancelación de su registro.

1.6 Obligaciones y prohibiciones del sindicato

Obligaciones.

- ✓ Proporcionar los informes que soliciten las autoridades del trabajo, siempre y cuando se refieran exclusivamente a su proceder y actuar como sindicatos.
- ✓ Comunicar a la autoridad registral, dentro de un término de 10 días, cambios en su directiva y modificaciones a los estatutos, debiendo acompañar a dicho comunicado, por duplicado, copia autorizada de las actas respectivas.

- ✓ Informar a la misma autoridad cada tres meses de las altas y bajas de sus miembros.

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determine la Autoridad Registral.

Prohibiciones.

- × Queda prohibido a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos.
- × Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

En la reforma del 01 de mayo de 2019 se adicionaron además nuevas prohibiciones sindicales, quedando de la siguiente manera;

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.
- III. Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores;
- IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;
- V. Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades;

- VI. Hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado;
- VII. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado, y
- VIII. Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.
- IX. Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo.

Como comentario, podemos decir en relación con el punto de no intervenir en asuntos religiosos, que tales prohibiciones quedan debidamente sustentadas analizando la razón y el objeto de la existencia de las organizaciones sindicales, no obstante que muchas en ese sentido frecuentemente organizan peregrinaciones o actos religiosos; sin embargo, ello no implica la obligación de los trabajadores para que necesariamente asistan a tales eventos.

Respecto de los derechos de los sindicatos, se comenta que éstos ya están dados en el índice respecto a las facultades de los comités ejecutivos y los diversos puestos que forman su estructura. (Fuente, Derecho Laboral: Juan Hernández Herrera, pág. 231).

1.7. Personalidad jurídica del sindicato

Todo sindicato constituido legalmente tiene personalidad jurídica y por tanto capacidad legal. (art. 374).

La personalidad jurídica implica la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones jurídicos. Los únicos sujetos capaces de contraer derechos y deberes jurídicos son los hombres, pero estos pueden actuar aisladamente o en conjunto, y por una ficción legal, este conjunto de hombres es conocido por la ley como una unidad con personalidad y capacidad jurídica.

La propia ley establece limitaciones a la capacidad jurídica de los sindicatos. El sindicato, por su propia naturaleza tiene capacidad patrimonial, lo que implica el derecho de adquirir y enajenar bienes muebles e inmuebles. (Art. 374 I y II) y para autodefensa (art. 374 Frac. III) .

Además, derivado de la reforma en mayo de 2019 se agregaron dos facultades más en los cuales podrán tener capacidad:

- IV. Establecer mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados, y
- V. Establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga.

Los sindicatos tienen capacidad jurídica para defender los derechos individuales de un trabajador en cuanto el trabajador no rechace su intervención. Esto se corrobora con el artículo siguiente:

Artículo 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

1.8 Relaciones del sindicato

En la realización de su actividad, los sindicatos se ponen en contacto con el patrón, con otros sindicatos y con el estado, la relación con cada uno de ellos reviste una forma distinta.

1.8.1 Con el patrón

Las relaciones con el patrón pueden ser violentas o pacíficas:

- ✓ **Violentas:** por el ejercicio del derecho de huelga. Conviene aclarar que la huelga no es derecho exclusivo de los trabajadores sindicalizados, sino de todos los trabajadores. Una coalición propiamente dicha puede emplazar y estallar una huelga.
- ✓ **Pacíficas:** se traduce en dos instituciones: a. el contrato colectivo de trabajo y, b. la participación de los sindicatos en la gestión con la empresa.

La celebración del contrato colectivo es una facultad que le corresponde exclusivamente al sindicato, según se desprende de los artículos 386, 387 y 388.

Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercer el derecho de huelga, con fundamento en el artículo 450.

1.8.2 Con otros sindicatos

Las relaciones intersindicales se traducen en la libertad para la formación de agrupaciones sindicales, federaciones o confederaciones (art. 381); en la libertad para formar parte de organizaciones internacionales, no lo tienen prohibido (Art. 378). Además, el art. 5 del Convenio 87 de la OIT, claramente establece la libertad de los sindicatos de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores. Las relaciones intersindicales también se manifiestan en la participación de huelgas por solidaridad. (Art. 450 Frac. VI).

Las federaciones y confederaciones deberán constituirse por al menos dos organizaciones sindicales

1.8.3 Con el estado

El sindicato por su actividad entra en contacto con el estado y esta relación se traduce en el reconocimiento que le otorga el propio estado para que intervenga en el ejercicio de algunas funciones públicas. La mesa directiva del sindicato tendrá la responsabilidad civil o penal en que incurran sus integrantes o mandatarios del sindicato.

1.9 Disolución de los sindicatos.

La disolución de los sindicatos está precariamente reglamentada en la ley.

De manera indirecta aparece mencionada a propósito de los estatutos en el artículo 371, cuya fracción XIV se refiere a las normas para la liquidación del patrimonio sindical y en el artículo 379, que dispone:

Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; Y
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.”

A su vez en el artículo 380 se señala que en caso de disolución los activos se aplicarán en la forma que determinen los estatutos y, en su defecto, pasarán a la federación o confederación a que pertenezcan y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es obvio que la liquidación sindical habrá de hacerse por los funcionarios que el propio sindicato designe a través de la asamblea que acuerde la disolución. No se exigen publicaciones especiales que puedan servir de aviso a los terceros ni a los propios agremiados. Tampoco se indica que habrá que dar aviso de la disolución a la autoridad registral, pero esto se infiere de lo dispuesto en el artículo 369. (Fuente, Derecho del Trabajo: Néstor de Buen L, pág. 780).

Recursos didácticos.

- ❖ Vea el siguiente video sobre la historia del sindicato en México.

<https://www.youtube.com/watch?v=Q8jXMRVXK0c>

- ❖ Vea el siguiente video sobre la democracia sindical y la nueva reforma laboral 2019

<https://www.youtube.com/watch?v=2lmvAXonp2o>

Bibliografía básica y complementaria:

- Dávalos Morales, José. Derecho colectivo y procesal del trabajo. Edit. Porrúa, México, 2017.
- Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 23. México, 2010.
- Trueba Urbina, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Porrúa; 3° edición; México.

Unidad II

Fundamentos constitucionales de la asociación profesional.

Objetivo de la unidad: Que el alumno conozca el nuevo marco jurídico que reglamenta el derecho colectivo del trabajo en México a raíz de las últimas reformas constitucionales y laborales.

2.1 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. Y el cambio de la fracción XX, en el que los conflictos de los trabajadores los resolverán los tribunales laborales del Poder Judicial. 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.

Con estos cambios en la Constitución, hemos estado en constante incertidumbre con respecto a la legislación secundaria de la materia del trabajo, y con opiniones encontradas respecto a la desaparición de las Juntas y el paso de los conflictos laborales al conocimiento y resolución del Poder Judicial. Recientemente, el 22 de diciembre de 2018, fue presentada al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas con la que se adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que presenta el grupo parlamentario del partido

Movimiento Regeneración Nacional (MORENA). Debido a los recientes acontecimientos políticos en los que dicho partido obtuvo la Presidencia de la República y goza de gran fuerza en el Congreso, considero que esta iniciativa tiene la probabilidad de ser aprobada.

Con esta propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo se sustituye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales Laborales de las entidades federativas o de la Ciudad de México (artículo 604 de la propuesta), tribunales que se encargarán del conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo. Y se sustituye a la Secretaría del Trabajo y a las Juntas Federales y Locales por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y de los Centros de Conciliación Locales, puesto que antes de acudir a los Tribunales Laborales la parte actora deberá acudir a estos centros de conciliación, para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación.

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). De no llegar a un acuerdo, la autoridad emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. No obstante, las partes de común acuerdo, podrán solicitar que se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes (684- E, VIII). Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan por causa justificada, se señalará nueva fecha dentro de los cinco días siguientes (684, E, IX). Si sólo comparece la parte actora, se emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Si sólo comparece la parte demandada, se archivará el expediente por falta de interés en el litigio (684- E, X).

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, pero con una reserva, pues dicho tratado está en contra de la cláusula de separación que contenía la Ley Federal del Trabajo (395, LFT), 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. Pero al no permitir la OIT que se hagan reservas a los convenios, permaneció dicho Convenio sin ratificarse. México fue el último en ratificar el Convenio 98 en la región de América Latina y el Caribe, lo que hizo el Senado el 23 de septiembre de 2018, casi 69 años después de su adopción por la Organización Internacional del Trabajo; este Convenio es complementario del 87, que protege la libre sindicación laboral.

El convenio 98 brinda protección al trabajador para que su empleo no se vea afectado por no afiliarse a un sindicato, por dejar de formar parte del sindicato al que pertenece, o por participar en las actividades sindicales. Ya desapareció la cláusula de separación, al derogarse en la reforma del 30 de noviembre de 2012. Esta cláusula se desvió de su finalidad original de forjar un sindicalismo sólido, y se había convertido en un instrumento de represión que atentaba contra dos derechos esenciales: el derecho al trabajo y el derecho a la libertad sindical. Lo peor se presentaba cuando el patrón, que no quería directamente despedir al trabajador, lo conseguía pidiéndole al dirigente sindical que el sindicato le aplicara la cláusula de separación. Aunque hay que advertir que aún prevalece la cláusula de admisión, conforme a la cual el patrón se obliga a ocupar únicamente a trabajadores miembros del sindicato titular del contrato colectivo, y la iniciativa de que hablamos no toca al artículo 395 que contiene la validez de esa cláusula.

Conforme a esta cláusula de admisión o preferencia sindical (artículo 395), los trabajadores que no están afiliados al sindicato titular del contrato colectivo no pueden ingresar a la empresa, lo que atenta contra la libertad de trabajo y contra la libertad sindical. Un aspirante reúne todos los requisitos que señala la empresa que debe reunir el trabajador que aspira a entrar a trabajar. Pero como no forma parte del sindicato no puede ingresar a trabajar, aunque reúna los requisitos para ocupar el puesto. Esta disposición de la Ley es inconstitucional y debe ser derogada.

En la iniciativa se protege a los sindicatos en contra de la injerencia de los patrones, tal como se ha acostumbrado en nuestro país con la formación de los famosos sindicatos blancos, los cuales realizan los contratos de protección, por medio de los cuales se protege al patrón adaptando a sus necesidades e intereses las cláusulas del contrato colectivo. Esto sin duda es importante, pues lo que se busca es que los líderes sean aprobados por los trabajadores y no por los patrones.

Debemos recordar que los contratos de protección se llaman así porque protegen a los intereses de los patrones. Son el resultado de una negociación oculta entre sindicatos y patrones tramposos; ese arreglo se materializa en la firma de un contrato colectivo de deslealtad, que ataca a los derechos de los trabajadores. Estos contratos de protección son funestos para los trabajadores. Al no ser negociados por los representantes de los empleados, las condiciones son favorables al patrón, casi siempre se fijan reconociendo unas cuantas prestaciones a los trabajadores, que por lo general son reiteración de los derechos mínimos que establece la Ley.

Lo más grave es cuando un sindicato sustentado en la representación de los trabajadores pretende exigir la celebración de un contrato colectivo de trabajo, y resulta que ya hay uno vigente, el contrato de protección, depositado en la Junta.

El camino que tendrían que seguir los trabajadores sería demandar la titularidad del contrato colectivo, argumentando que cuentan con la mayoría de los trabajadores, pero ese es un camino largo y oneroso. Este falso contrato también ha afectado a la huelga, pues cuando los trabajadores anuncian que suspenderán las labores con la finalidad de que se firme un contrato colectivo, el presidente de la Junta se niega a dar trámite al emplazamiento, con fundamento en el artículo 923 de la LFT, al no ser el sindicato el titular del contrato colectivo que se encuentra depositado, ni tampoco podrá ese sindicato exigir la firma de un contrato nuevo, pues, como se ha dicho, se encuentra ya uno depositado.

Debemos ser conscientes de que para que la acción sindical rinda frutos de justicia social debe nutrirse en las profundas raíces de la libertad, la democracia y el pluralismo sindical.

2.2 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. Las leyes que se reformaron son la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de la Defensoría Pública, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Ley del Seguro Social. La Reforma Laboral.

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. Al fortalecer los procesos de negociación colectiva, se fomentará el desvanecimiento de los contratos de protección patronal, representando así una oportunidad de incrementar el bienestar de los trabajadores.

En segundo lugar, la Reforma procura hacer más expedito el sistema de impartición de justicia laboral, creando tribunales dependientes del Poder Judicial y favoreciendo la conciliación. Estas modificaciones, de implementarse adecuadamente, favorecerían la flexibilidad laboral, facilitando que el trabajo se asigne a sus usos más productivos.

En tercer lugar, 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.

Antecedentes

Con este decreto se aprueba la legislación secundaria derivada de la Reforma Constitucional de 2017, y se da cumplimiento a los compromisos adquiridos por México en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el capítulo 23 del nuevo tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), y en el Tratado Integral y Progresista de la Asociación Transpacífico (CPTPP, por sus siglas en inglés).

- **Reforma Constitucional de 2017.** En febrero de 2017, se reformaron los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de sentar las bases para modernizar el sistema de justicia laboral del país, y para transformar el régimen sindical y de negociación colectiva. Con esta reforma constitucional se buscó cumplir con los compromisos adquiridos por México tanto en el marco de la negociación del CPTPP, como ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

- **Convenio 98 de la OIT.** En septiembre de 2018, la Cámara de Senadores ratificó el Convenio 98 de la OIT, el cual trata sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Este convenio fue adoptado por el Estado Mexicano en 1949.

- **T-MEC y CPTPP.** En noviembre de 2018 se firmó el T-MEC, el cual está en proceso de ser ratificado por los legisladores de los países involucrados. Como parte del Tratado, se incluyó un capítulo laboral, tomando como referencia el capítulo laboral del CPTPP. En dicho capítulo se impone el compromiso de reformar leyes secundarias mexicanas que permitan el cumplimiento de diversas obligaciones, entre las que se encuentran cumplir con el Convenio 98 de la OIT, adoptar derechos fundamentales reconocidos por este organismo, y fortalecer la justicia laboral en el país.

La Reforma considera modificaciones relativas a los derechos, transparencia y rendición de cuentas en materia sindical; a la justicia laboral; a la creación de un organismo descentralizado para la conciliación laboral y el registro sindical; a derechos fundamentales de los trabajadores y perspectiva de género; y a los derechos de trabajadores del hogar y del sector agrícola. Libertad Sindical

- Reconoce principios laborales internacionales, como el derecho de pertenecer o no a un sindicato.
 - Otorga el derecho a los trabajadores de organizarse en diferentes tipos de sindicatos (gremiales, por empresa, de oficios varios, nacionales, por industria, entre otros).
 - Prohíbe cualquier interferencia patronal que atente contra el derecho de los trabajadores a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva.
 - Fortalece mecanismos de democracia, transparencia y rendición de cuentas de los sindicatos: El procedimiento para la elección de las directivas sindicales deberá ser mediante voto personal, libre y secreto de los trabajadores. Las directivas sindicales deberán rendir cuentas sobre el patrimonio del sindicato, como inmuebles, donaciones, y aportaciones de trabajadores y patrones. El periodo de duración de las directivas de sindicatos no podrá ser indefinido o de una temporalidad que obstaculice la participación democrática de los afiliados.
- Justicia Laboral

- Desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para ser sustituidas por Tribunales Laborales, como órganos dependientes del Poder Judicial tanto en el ámbito federal como local.
- Establece la etapa de conciliación, la cual no podrá exceder 45 días, como requisito prejudicial obligatorio para la solución de conflictos. Antes de la reforma, los juicios laborales iniciaban con anterioridad a que las partes llevaran a cabo un proceso de conciliación, el cual era de carácter optativo dentro del mismo juicio.
- Simplifica el procedimiento laboral para que este sea más expedito. Al igual que en el nuevo sistema penal acusatorio, se establecen los principios de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad, entre otros.

Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL) y Registro de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT)

- Establece al CFCyRL como organismo descentralizado de la Administración Pública Federal. Su principal función será la de conciliación laboral, así como el registro de sindicatos y de los CCT, a nivel federal y local.
- Para que el CFCyRL emita un certificado de registro del CCT, será indispensable que el sindicato represente al menos al 30% de los trabajadores y obtenga del CFCyRL la constancia de representatividad, la cual tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que esta sea expedida.
- Los empleados firmarán el CCT con un solo sindicato. En caso de que más de un sindicato aspire a obtener la constancia de representatividad, el CFCyRL organizará elecciones para determinar el sindicato titular de dicha constancia.
- El contenido del CCT será consultado con los trabajadores antes de remitirlo a las autoridades del CFCyRL, y los patrones deberán entregar a todos los empleados una copia del CCT.
- Para emplazar a huelga se deberá presentar el certificado de registro del CCT.
- Todos los CCT deberán revisarse al menos una vez dentro de los 4 años posteriores a la entrada en vigor de la Reforma, de lo contrario se considerarán como terminados.

Esta Reforma introduce cambios importantes en el funcionamiento del mercado laboral. En primer lugar, otorga mayor libertad a los trabajadores para la elección de sus representantes sindicales, con procesos más democráticos, lo cual busca mejorar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que impacten sus condiciones generales de trabajo.

Asimismo, promueve la transparencia y la rendición de cuentas en materia sindical. Siendo que una parte importante de la Reforma está dirigida a dotar de mayor autonomía, legitimidad y democracia a los sindicatos, la Reforma presenta una oportunidad para incrementar el bienestar de los trabajadores.

No obstante, para que la mejoría en las condiciones de trabajo de los trabajadores sea sostenible es necesario que se preserve la viabilidad operativa y de los planes de crecimiento de los centros de trabajo y se generen condiciones propicias para la generación de empleo en el país.

En segundo lugar, la Reforma Laboral modifica el marco institucional mediante el cual se resolverán los conflictos entre los trabajadores y los empresarios. Un marco que promueva la conciliación y haga más expeditos los juicios podría reducir los costos para trabajadores y empresarios, y promover una mayor flexibilidad en el mercado laboral, contribuyendo así a que el factor trabajo se asigne hacia sus usos más productivos. Sin embargo, para llevar a cabo estos cambios institucionales, se requiere de modificaciones en la estructura administrativa y profesional del personal encargado, tanto del nuevo CFCyRL, como de los Tribunales que van a sustituir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es decir, estos cambios implican esfuerzos humanos y económicos importantes. Así, su correcta puesta en marcha dependerá, en buena medida, de que se pueda transitar a un nuevo andamiaje administrativo con éxito.

Tercero, la Reforma Laboral prohíbe cualquier tipo de discriminación en los centros de trabajo y establece los procedimientos y las sanciones en caso de que ello ocurra. Lo anterior fomentará un entorno laboral con igualdad de oportunidades para todos. Ello podría incrementar la productividad de los trabajadores ya empleados, así como incentivar la entrada de trabajadores que anteriormente eran excluidos. En particular, el cumplimiento efectivo de estas modificaciones podría incentivar una mayor participación laboral de las mujeres.

En cuarto lugar, la Reforma regula las condiciones laborales de los trabajadores de sectores específicos, como los trabajadores del campo y los trabajadores del hogar. Ello adiciona certidumbre y derechos a estos grupos de trabajadores, como el derecho a la seguridad social. La correcta implementación de la Reforma Laboral tiene un papel central para que estos beneficios sean realizables.

De igual forma, será tarea de los trabajadores aprovechar responsablemente la democracia y libertad para la elección de sus representantes sindicales que otorga esta Reforma, buscando legítimamente mejorar sus condiciones laborales, no solo en el corto plazo, sino de manera sostenida.

2.3 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, tal como lo establece el artículo 386 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

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.

El primero será para la elección de los dirigentes sindicales a través del voto personal, libre, secreto y directo. 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 y, por último, para la legitimación de los contratos colectivos de trabajo existentes.

2.4 Procedimientos para la Negociación Colectiva

Con la reforma constitucional previamente citada, por primera vez, la negociación colectiva es un derecho fundamental de los trabajadores y debe reglamentarse partiendo de la frágil realidad que presentan en los hechos. 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, que impide el ejercicio de los derechos inherentes a la Libertad Sindical (huelga y negociación colectiva).

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, Constitucional debe servir de presión para devolver a las personas trabajadoras sus derechos ciudadanos en el trabajo. La exigencia de que los sindicatos acrediten la representatividad en las diversas etapas de la negociación colectiva impulsa los derechos ciudadanos en el trabajo.

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 podría garantizar una mayor aportación de las personas trabajadoras a la productividad de las empresas, con la mejora salarial correspondiente y prevenir la precarización de trabajo como un elemento de competencia desleal entre las empresas.

La legislación mexicana prevé esta acción mediante la figura del Contrato Ley, el cual se ha visto minimizado por la precarización de los derechos colectivos.

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. Las instituciones de diálogo social y de negociación colectiva contribuyen a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, favorecen la protección social y fomentan las buenas relaciones laborales.

El diálogo social, por su parte, es un componente fundamental del buen gobierno. Puesto que en el diálogo social participan los actores sociales (las organizaciones de empleadores y de trabajadores), es un mecanismo que estimula además la responsabilidad y la participación respecto de las decisiones que afectan al conjunto de los ciudadanos de una sociedad. Ambos factores contribuyen directamente a mejorar la gestión pública.”

El proceso de negociación colectiva abarca también la fase previa a las negociaciones propiamente dichas (el intercambio de información, las consultas, las evaluaciones conjuntas), además de la aplicación práctica de los convenios colectivos.

2.5 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 mecanismos para elegir a sus directivas sindicales a través del voto personal, libre, directo y secreto; y de hasta un año para incluir procedimientos de consulta a las y los trabajadores para la firma de contratos colectivos de trabajo iniciales y para su revisión cada dos años.

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. Asimismo, deberán establecer la proporcionalidad de género en la integración de la representación sindical, así como mecanismos para prohibir y sancionar actos de discriminación, acoso y violencia.

Este nuevo modelo de relaciones sindicales y laborales se basa en la representación democrática, la negociación colectiva auténtica, la equidad de género y la rendición de cuentas, donde el voto personal, libre, secreto y directo juega un papel central en la forma en que las y los trabajadores toman las decisiones de mayor trascendencia en su organización sindical.

2.6 Adecuación de estatutos de las organizaciones sindicales

Para la elección de directivas 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, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;

1.2 La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia del o los centros de trabajo, con una anticipación mínima de 10 días;

1.3 El sindicato integrará un padrón completo y actualizado de sus afiliados con derecho a votar, mismo que deberá publicarse con al menos 3 días de antelación a la elección;

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, conteniendo, cuando menos, los siguientes datos: municipio y entidad federativa en que se realice la votación; cargo para el que se postula el candidato o candidatos; emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate; el nombre completo del candidato o candidatos a elegir; las boletas validadas en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos acuerde el 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, seccional, local o municipal, se llevará a cabo de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales;

1.7 Los estatutos establecerán que, en la integración de las directivas sindicales, se establecerá la representación proporcional en razón de género;

1.8 Los estatutos incorporarán reglas para la integración y funcionamiento de una instancia colegiada, que será responsable de organizar y calificar los procedimientos de elección de los órganos internos del sindicato un Colegio Electoral, Comisión o como se denomine;

1.9 Los estatutos señalarán el periodo de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el periodo de duración y el número de veces a reelegirse.

2. Para transparentar y rendir cuentas a los agremiados sobre la administración del patrimonio sindical, la directiva entregará un informe detallado por escrito a sus afiliados al menos cada seis meses. Asimismo, se deberá rendir cuentas a la Asamblea y consignarlo en un acta que deberá remitirse, dentro de los 10 días siguientes, al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).
3. Adicionalmente, los estatutos incluirán un procedimiento para llevar a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto para la aprobación del contenido de contratos colectivos iniciales y sus revisiones, cada 2 años. Para tal efecto, los estatutos deberán tomar en cuenta los elementos siguientes:
 - A. Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso deberá hacerse con un mínimo de 10 días de anticipación a que se realice la consulta;
 - B. El aviso señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto, y deberá anexar un ejemplar del contrato negociado y firmado por las partes. Asimismo, el sindicato deberá emitir la convocatoria de la consulta por lo menos con 10 días de anticipación a ésta sin que exceda de 15 días.

2.7 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, el sindicato titular del contrato colectivo dará aviso a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en lo sucesivo la STPS) que consultará a los trabajadores para determinar si la mayoría respalda el contrato colectivo de trabajo que tiene celebrado.

El aviso a que se refiere el numeral anterior deberá realizarse vía electrónica a través del sitio web “<https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx>”. En dicho aviso deberá manifestarse bajo protesta de decir verdad que la información y documentación que lo acompaña es fehaciente y veraz.

El aviso deberá darse con al menos diez días hábiles de anticipación a la fecha en que se prevea realizar la consulta y deberá contener como mínimo la siguiente información:

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;
- c) Identificación oficial del secretario general o apoderado legal del sindicato. En caso del apoderado, se anexará el documento con que acredite su personalidad;
- d) Toma de nota del sindicato promovente;

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 legitimar;

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;
- d) Prestaciones principales, incluyendo vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y tabulador salarial;

Una vez que el sindicato promovente emita la convocatoria, deberá hacerlo del conocimiento inmediato del patrón a fin de que la consulta se realice en la fecha, hora y lugar señalados en la misma.

El patrón deberá otorgar las facilidades necesarias para que se realice la consulta, así como entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo, por lo menos tres días hábiles antes de la fecha de la consulta.

En caso de que el patrón no cumpla con esta obligación, el sindicato podrá entregarlo directamente a sus afiliados, a costo del patrón, y dar vista a la autoridad laboral para que se impongan las multas correspondientes.

Para el caso de que el sindicato decida realizar el procedimiento de consulta con el acompañamiento de un fedatario público, el promovente emitirá la convocatoria correspondiente. La convocatoria deberá llevar firma autógrafa del secretario general o, en su ausencia, de la persona con facultades para ello conforme a sus estatutos, y será fijada en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical.

Dicha convocatoria se emitirá por lo menos con diez días hábiles de anticipación a la fecha de la consulta.

La STPS podrá solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que exhorten a los sindicatos que tengan contratos colectivos depositados ante éstas para que legitimen sus contratos colectivos conforme al Protocolo, previniéndolos que, de no hacerlo antes del 1o. de mayo de 2023, el contrato colectivo se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo pactadas en el mismo, que sean superiores a las establecidas en la Ley.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y las Procuradurías Estatales de la Defensa del Trabajo darán la orientación, asesoría y apoyo necesarios a trabajadores y sindicatos respecto de los requisitos, plazos y procedimientos que deban seguir para la legitimación de sus contratos colectivos, incluyendo el registro de aviso correspondiente.

2.8 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.

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.
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo 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.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

Conforme al Convenio se consideran como actos de injerencia las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

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.
2. Adoptar medidas, adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

- 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. Lo anterior, concuerda con el artículo 6 del Convenio que indica que el mismo no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado, pero ello tampoco debe interpretarse en menoscabo de sus derechos o su estatuto.
- 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.

Recursos didácticos.

- ❖ Vea el siguiente video sobre adecuación y obligaciones sindicales.
<https://www.youtube.com/watch?v=ZlggjIhhft8>
- ❖ Vea el siguiente video sobre el convenio 98 de la OIT
<https://www.youtube.com/watch?v=6SFp-mgJONk>

Bibliografía básica y complementaria

- Dávalos Morales, José. Derecho colectivo y procesal del trabajo. Edit. Porrúa, México, 2017.
- Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 23. México, 2010.
- Trueba Urbina, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Porrúa; 3° edición; México 2015.

Unidad 3

Negociación colectiva

Objetivo de la unidad: Conocer qué es el contrato colectivo de trabajo, su utilidad y los sujetos que lo integran, así como su forma, características, efectos, alcances e interpretación.

3.1 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, el cual a la letra dice: “Contrato colectivo de trabajo 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.”

3.1.1 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. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

- 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.

3.1.2 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. El art. 393 dispone: No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

- B. **Elemento de envoltura.** Lo constituyen las obligaciones que contraen el sindicato y el patrón.

1. 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. Sus resoluciones serán ejecutadas por los Tribunales, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

2. 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, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva; y Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores.

3. Obligaciones de las partes entre sí.

C. Normas que rigen la vida y la extinción del contrato colectivo.

Normas que regulan su forma, su periodo de vigencia, su revisión y su terminación.

1. Forma del contrato colectivo. El art. 390 señala - El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad.

2. **Periodo de vigencia.** De los art. 391 fracción III y 397 deriva que el contrato colectivo pueda celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por obra determinada.

3. **Revisión del contrato colectivo.** Regularmente los contratos colectivos se revisan en las condiciones de trabajo cada dos años. Sin embargo, el sindicato y el empresario pueden revisar en cualquier tiempo el contrato colectivo ante las circunstancias señaladas en el art. 426.

4. **Terminación del contrato colectivo.** El artículo 401 señala: 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.

3.1.3 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; las prestaciones a los trabajadores; las causas de imposición de correcciones y sanciones disciplinarias, etc.

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, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, horas extras, etcétera.

- 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. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

3.1.4 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.

Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de

Representatividad, que será expedida mediante previa consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

La solicitud para obtener la Constancia de Representatividad debe ser presentada por uno o varios sindicatos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. La solicitud deberá acompañarse de un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. El listado deberá incluir el nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al sindicato solicitante.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de inmediato publicará en su sitio de internet el aviso de solicitud de Constancia de Representatividad, fijará dicho aviso en el centro de trabajo y solicitará al patrón que lo coloque en los lugares de mayor afluencia para conocimiento de los trabajadores y de cualquier otro sindicato que deseara adherirse a la solicitud de obtención de la Constancia de Representatividad, quien en su caso deberá acompañar también un listado que acredite que cuenta con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo.

Si sólo un sindicato solicita la Constancia de Representatividad, se tendrá por acreditada su representatividad cuando cuente con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente. Si dos o más sindicatos solicitan la Constancia de Representatividad el derecho a negociar y celebrar el contrato colectivo corresponderá al que obtenga durante el proceso, para obtener la Constancia de Representatividad, el mayor número de votos, siempre que obtenga por lo menos del 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo.

Para determinar el sindicato mayoritario el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral elaborará un padrón confiable de trabajadores del centro laboral que serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto, excluyendo a los trabajadores de confianza y los que hayan ingresado con posterioridad a la presentación de la solicitud.

El voto de los trabajadores se hará el día, hora y lugar señalado en forma personal, libre, directa y secreta. Para tal efecto, la Autoridad Registral ordenará hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad.

Durante el procedimiento de votación, ningún trabajador podrá vestir con un color, calcomanías, emblemas o cualquier elemento que lo distinga como miembro o simpatizante de alguno de los sindicatos solicitantes. Concluida la votación, el funcionario facultado de la Autoridad Registral procederá a practicar el escrutinio de cada urna y procederá al cómputo de los votos y anunciará su resultado.

Una vez sustanciado el procedimiento el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente.

Conforme al artículo Décimo Primero Transitorio de la reforma 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 la Ley.

Las revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo y que se les entregó copia del mismo por parte del patrón; así mismo, que este contrato cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

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.

3.1.5 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.

3.2 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 pesar de haber diferencia entre esas dos figuras jurídicas laborales.

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.

La revisión es un procedimiento normal, congénito con la celebración de las convenciones colectivas, y periódico, cada uno o dos años como máximo, mientras la modificación es un proceso extraordinario que se presenta de pronto, pero que podría no volver a aparecer. Los dos procedimientos no pueden iniciarse conjuntamente, porque, según lo expuesto, su propósito es el mismo, con la diferencia de que la revisión es más amplia, en consecuencia, englobaría a la modificación, ya que ésta se concreta a las puras condiciones de trabajo.

3.3 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, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- 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;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

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.

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y

- III. En los casos del capítulo VIII del título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

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, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- 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; y
- 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.

En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, salvo el de la fracción IV del art. 38 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

3.4 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. En el mundo del empleo, la Negociación Colectiva brinda un medio para defender los intereses de los trabajadores y para mejorar las condiciones del nivel de vida del hombre que trabaja.

El Diccionario Jurídico Mexicano concibe a la Negociación Colectiva como “el conjunto 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. Pláticas en las que se convoca tanto a sindicatos como a empresarios para encontrar soluciones a problemas de trabajo.”

3.4.1 Disentimiento en las relaciones obrero patronales

Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

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, y
- f) Para exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, el sindicato para acreditar que es titular del contrato colectivo de trabajo deberá de anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del Contrato Colectivo de Trabajo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de haberlo solicitado.

3.4.2 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, el sindicato dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato.
- En la consulta los trabajadores deberán expresar mediante voto personal, libre y secreto, su conocimiento aprobación o desaprobación del contrato colectivo o convenio de revisión firmado por las partes.
- En el procedimiento de consulta el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.
- Para realizar la consulta a los trabajadores el sindicato deberá poner a disposición de los trabajadores un ejemplar del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta.
- El patrón no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta.
- El sindicato dará aviso del resultado de la votación al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a efecto de que lo publique en su sitio de internet.
- En caso de existir inconsistencias de hechos sustantivos del proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma.

Las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral.

- 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.
- En caso de que de la consulta se desprenda que el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá:
 - ✓ Ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente.
 - ✓ Prorrogar o ampliar el periodo de pre huelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta.

El convenio de revisión o de modificación del contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse ante la Autoridad Registral, el Tribunal Laboral o Centro de Conciliación y una vez aprobado por la autoridad surtirá efectos legales. Esta disposición pretende que los

aumentos de salario o prestaciones o modificaciones al contrato colectivo sean válidos únicamente si son celebrados y aprobados ante la autoridad laboral, lo cual condiciona el incremento o modificación de las condiciones laborales a la aprobación de dicha autoridad.

El convenio de la revisión integral del contrato colectivo de trabajo (clausulado y salarios) que normalmente se celebra cada dos años deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, conforme al procedimiento de consulta. No se establece la obligación expresa de que el convenio anual de revisión salarial de los contratos colectivos de trabajo deba someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores a través del voto personal, libre y secreto.

Los convenios de revisión contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.

Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que los trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato puedan ser separados de su empleo.

3.5 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.

3.5.1 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, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

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, o con el padrón de socios si tienen celebrado contrato colectivo de trabajo o son administradores del contrato-ley.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

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. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

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;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores que estén representados en la Convención, así como por la mayoría de los patronos que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patronos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patronos comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán los datos de su registro;

IV. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414, y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

3.6 Reglamento interior de trabajo

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

3.6. I 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. El texto íntegro de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

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, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley.

3.6.2 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. 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.

Recursos didácticos.

- Ver el video sobre contrato colectivo y contrato ley.

https://www.youtube.com/watch?v=OJgl_bKZyi4

- Consulte el reglamento interior de trabajo de la Secretaría de Trabajo y previsión social

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570275&fecha=23/08/2019

Bibliografía básica y complementaria

- Dávalos Morales, José. Derecho colectivo y procesal del trabajo. Edit. Porrúa, México, 2017.
- Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 23. México, 2010.
- Trueba Urbina, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Porrúa; 3° edición; México.

Unidad 4

Efectos de la contratación colectiva

Objetivo de la unidad: Conocer la utilidad del derecho de huelga, sus objetivos y alcances, así como comprender la reglamentación que existe en la Ley Federal del Trabajo para que los sindicatos de trabajadores puedan hacer uso de este derecho.

4.1 Libertad de negociación colectiva

Es el derecho que tienen las trabajadoras y trabajadores de unirse y conformar un sindicato y negociar con su patrón sus condiciones de trabajo, salario, prestaciones, turnos, días de descanso y todo lo que afecte su vida laboral. El propósito de negociar colectivamente es establecer los salarios, las prestaciones y derechos de las trabajadoras(es) que vayan más allá de lo mínimo que ya esté garantizado por la ley, y también establecer los procedimientos para resolver asuntos entre las trabajadoras(es) y el patrón, cuando sucedan. Al negociar de manera colectiva, las trabajadoras(es) y el patrón tienen mejores posibilidades de resolver problemas en el lugar de trabajo antes de que se conviertan en algo grave.

Instituciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Naciones Unidas (ONU), han adoptado una serie de Declaraciones y Convenios que reconocen la libertad de asociación, la libertad de sindicalización y el derecho a la negociación colectiva. Dos importantes Convenios Internacionales de la OIT son:

- ⊙ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87).

- ⊙ Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (No. 98).

El Convenio 87, que México ratificó en 1950, dice que las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, y a elegir libremente a sus líderes sin que haya alguna intervención del Estado.

El Convenio 98, ratificado por México en el 2018, dice que los trabajadores(as) deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación en la contratación o despido, y que las organizaciones de trabajadores(as) deberán gozar de la adecuada protección contra todo acto de injerencia, que en el sentido del Convenio se refiere a que el empleador o las organizaciones de empleadores no deben fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores(as) que estén dominadas por ellos.

4.2 Democracia en las organizaciones sindicales

Este derecho se refiere a que los trabajadores afiliados a una organización sindical, podrán emitir el voto personal, libre, directo y secreto para la elección de su directiva, para conocer y aprobar sus contratos colectivos de trabajo, entre otros procesos democráticos. Busca no más sindicatos simulados

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

- ✓ Elección de directivas sindicales. Arts. 371 y 371 Bis, LFT; y Art. 69, LFTSE
- ✓ Firma de contratos iniciales. Art 390 Bis LFT
- ✓ Ratificación de acuerdos negociados sobre el contenido de un contrato colectivo o convenio de revisión. Arts. 390 Ter y 400 Bis, LFT
- ✓ Legitimación de contratos colectivos existentes. Art. Décimo Primero Transitorio, Decreto emitido el 1º de mayo de 2019

4.3 La huelga

El concepto que la ley utilizó hasta 1941, en el artículo 259, fue el siguiente: Huelga es la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

Por decreto del 10 de abril de 1941 se modificó la definición anterior para agregar que la suspensión del trabajo debería ser legal, además de temporal.

El maestro Mario de la Cueva ha definido a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las mayorías trabajadoras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de los trabajadores y los patrones.

Actualmente, la ley define a la huelga como:

Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

4.3.1 Requisitos de fondo

Existen tres tipos de requisitos básicos para que una huelga sea declarada o estallada conforme a derecho, y son (art. 451): de fondo (art. 450) de forma (art. 920) y de mayoría (art. 451 fracción II).

La huelga como derecho colectivo de los trabajadores, puede ser ejercido por un sindicato o por una coalición de trabajadores, tomando en cuenta que el sindicato es una coalición permanente de trabajadores (art. 441).

La huelga debe tener los fines que establece el artículo 450 de la ley:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.

4.3.2 Requisitos de forma

El artículo 920 de la ley establece los requisitos de forma que deben cubrirse para que la suspensión sea legal:

- a. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre huelga;
- b. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico;

- c. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

- d. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 450, fracción II de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis;

- e. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato-ley en términos de la fracción III del artículo 450 de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o deberá de mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y

- f. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el

Certificado de Registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado.

4.3.3 Requisitos de mayoría

La fracción II del artículo 451 de la ley dispone que para que se suspendan los trabajos es necesario que la suspensión la realice la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Empero, la determinación de la mayoría, solo puede promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, pero no como cuestión previa a la suspensión del trabajo. (artículos 459, fracción I y 929).

4.4 Etapas del procedimiento de huelga.

El procedimiento de huelga está dividido en tres etapas: gestión, pre huelga y huelga. La jurisprudencia número 79/98, resolviendo la contracción de tesis 38/97, precisa el contenido de las que considera las tres principales etapas.

HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES. El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes

y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes:

La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento;

La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y;

La última etapa se circunscribe del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de

responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión.

4.4. I Etapa de gestación

La gestión comprende los preparativos que el sindicato o la coalición de trabajadores realiza en su interior hasta el momento en que presente ante el patrón el pliego de peticiones, si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre huelga.

4.4.2 Etapa de pre huelga

La pre huelga se inicia con la presentación por duplicado del pliego de peticiones, al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico.

El Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

A petición de parte, los Tribunales, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que le sea solicitado, expedirán la certificación de la existencia o no de un emplazamiento a huelga promovido contra un centro de trabajo.

El artículo 923 de la ley establece:

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 (requisitos de forma) o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (requisitos de fondo), salvo que dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años. El Tribunal, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior y notificarle por escrito la resolución al promovente.

La disposición anterior faculta al Tribunal para que califique los requisitos de fondo y requisitos de forma de la huelga, no obstante que de los artículos 44 y 459 se desprende que el Tribunal y las autoridades civiles califiquen cuando esa huelga ha sido decretada.

Además, la propia ley en el artículo 926 dispone que:

El Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación que se celebrará dentro del período de pre huelga, en la que podrá intervenir el conciliador del Centro de Conciliación competente para procurar avenirlas. En esta audiencia no se hará declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o justificación de la huelga. Esta audiencia podrá ser diferida a petición del sindicato o de ambas partes.

De esta manera el artículo 923 limita el derecho de huelga establecido en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional, autorizando que se deseche el emplazamiento y evitando así que nazca la huelga.

La etapa de pre huelga es oportunidad para que se dé la conciliación. Para esto el patrón dentro de las 48 horas siguientes de la hora en que fue notificado debe dar contestación al escrito de emplazamiento (art. 922).

A partir de la notificación del emplazamiento, por disposición del artículo 924 deberá suspender toda ejecución de sentencia, práctica de diligencia de embargo, aseguramiento o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, salvo cuando, antes de estallar la huelga, se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y
- IV. Los demás créditos fiscales.

La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

- I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, el Tribunal resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia;
- II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;
- III. El Tribunal podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación;
- IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.
- V. Después de emplazado el patrón, a petición del sindicato se podrá prorrogar o ampliar el período de pre huelga por una sola ocasión hasta por treinta días. Cuando se trate de empresas o instituciones que dependan de recursos públicos, se podrá prorrogar por un plazo mayor. Asimismo, podrán admitirse prórrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que lo justifique.

En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión del contrato colectivo no sea aprobado por los trabajadores en términos de lo previsto por el artículo

390 Ter, fracción II, el sindicato podrá prorrogar el periodo de pre huelga hasta por quince días. No obstante, cuando las circunstancias así lo ameriten, el Tribunal podrá autorizar que la prórroga se extienda hasta por un máximo de treinta días, siempre y cuando el sindicato así lo solicite y justifique al momento de promoverla.

Con independencia de lo anterior, las partes de común acuerdo podrán prorrogar o ampliar el período de pre huelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante, la prórroga no podrá tener una duración que afecte derechos de terceros. Tratándose de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo por obra determinada, el periodo de pre huelga no podrá exceder del término de duración de la obra.

4.4.3 Etapa de huelga

La huelga es la suspensión de las actividades laborales en forma temporal llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Pero la ley establece que se seguirá prestando servicios en los casos siguientes:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Antes de la suspensión de los trabajos, el Tribunal, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, el Tribunal podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. El Tribunal, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia. En caso de que en la solicitud de inexistencia se haga valer la hipótesis señalada en la fracción I del artículo 459 de esta Ley, deberá ofrecerse la prueba de recuento observando lo establecido en su artículo 931;
- II. El Tribunal correrá traslado de la solicitud con sus anexos y oír a las partes en una audiencia de calificación de la huelga, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, la cual deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días y ser notificada con anticipación de tres días a su celebración;

- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. El Tribunal aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;
- IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia de calificación de la huelga, salvo lo dispuesto en el artículo 931 de esta Ley. Sólo en casos excepcionales podrá el Tribunal diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia de calificación de la huelga, y
- V. Concluida la recepción de las pruebas, el Tribunal, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga

Si el Tribunal declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y
- IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

La huelga solo será ilícita en los casos siguientes:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Recursos didácticos.

- Vea el siguiente video sobre la huelga.
<https://www.youtube.com/watch?v=4pkg-DHgiHA>

- Ver el video sobre el procedimiento de huelga (tomar en cuenta que en lugar de ser las Juntas de Conciliación y arbitraje se presenta ante el Tribunal laboral).
<https://www.youtube.com/watch?v=Q7S-4BdPcD0>

Bibliografía básica y complementaria:

- Dávalos Morales, José. Derecho colectivo y procesal del trabajo. Edit. Porrúa, México, 2017.
- Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 23. México, 2010.
- Trueba Urbina, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Porrúa; 3° edición; México.

Bibliografía general básica y complementaria.

- Dávalos Morales, José. Derecho colectivo y procesal del trabajo. Edit. Porrúa, México, 2017.
- Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. México, Porrúa, 10ª ed., 1979.
- Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 23. México, 2010.
- Ouzas Ortiz José Alfonso. Derecho colectivo y procesal del trabajo. Editorial IURE. México, 2010.
- Recalde, Mariano. Manual de Derecho colectivo del trabajo, Edit. EDUNPAZ, Argentina, 2017.
- Trueba Urbina, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Porrúa; 3º edición; México, 2006.

Legislación consultada.

- ✓ Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos 2020.
- ✓ Ley federal del trabajo 2020.

