



LIBRO

Derecho colectivo del trabajo

Licenciatura en Derecho

Séptimo cuatrimestre

Marco Estratégico de Referencia

ANTECEDENTES HISTORICOS

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 de Primaria 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 tarde.

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 septiembre de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró como Profesora en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de finanzas 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, Sedes y Centros de Enlace Educativo, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca a nivel nacional e internacional.

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 de la UDS, 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.

Contenido

UNIDAD I Introducción al derecho colectivo del trabajo

- 1.1 Concepto de derecho colectivo del trabajo
- 1.2 Sujetos colectivos
- 1.3 Instituciones que comprende
- 1.4 Antecedentes históricos del movimiento obrero
- 1.5 Derecho de asociación y reunión
- 1.6 Derecho de sindicalización
- 1.7 Clases obreras en México
- 1.8 La unión nacional de trabajadores
- 1.9 Libertad de negociación colectiva
- 1.10 Democracia en las organizaciones sindicales
- 1.11 Fundamentos constitucionales que rigen al derecho colectivo
- 1.12 Normas internacionales del derecho colectivo

UNIDAD II Sindicatos

- 2.1 Concepto y objetivos del sindicato
- 2.2 Autonomía, libertad y democracia sindical
- 2.3 Clasificación de los sindicatos
- 2.4 Gremiales
- 2.5 De empresas y oficio varios
- 2.6 Industriales y nacionales de industria
- 2.7 Preparación para la constitución del sindicato
- 2.8 Estatutos sindicales
- 2.9 Registro y personalidad jurídica del sindicato
- 2.10 Obligaciones del sindicato
- 2.11 Prohibiciones del sindicato

UNIDAD III Negociación colectiva

- 3.1 Relaciones del sindicato
- 3.2 Federaciones
- 3.3 Confederación
- 3.4 Disolución del sindicato
- 3.5 Cancelación del registro sindical
- 3.6 Contrato colectivo de trabajo
- 3.7 Sujetos y contenido del contrato colectivo
- 3.8 Clausulas, forma y revisión del contrato colectivo

- 3.9 Procedimiento para la firma del contrato colectivo
- 3.10 Terminación y modificación de las condiciones de trabajo
- 3.11 Contrato ley
- 3.12 Contenido del contrato ley
- 3.13 Procedimiento y requisitos para la firma del contrato ley
- 3.14 Revisión del contrato ley
- 3.15 Terminación del contrato ley

UNIDAD IV Efectos de la contratación colectiva

- 4.1 Reglamento interior de trabajo
- 4.2 Contenido del reglamento
- 4.3 Objetivos y sujetos del reglamento
- 4.4 Procedimiento de creación del reglamento
- 4.5 Modificación y suspensión colectiva de las relaciones de trabajo
- 4.6 Terminación colectiva de las relaciones de trabajo
- 4.7 Huelga
- 4.8 Objetivos de la huelga
- 4.9 Requisitos para iniciar huelga
- 4.10 Etapas del procedimiento de huelga
- 4.11 Formas de terminación de la huelga

Criterios de evaluación:

Actividad plataforma	40 %
Examen	60 %
Total	100 %

UNIDAD I Introducción al derecho colectivo del trabajo

1.1 Concepto de derecho colectivo del trabajo

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.

Es 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 Sujetos colectivos

Los sujetos dentro del derecho colectivo del trabajo son los siguientes:

- **Asociaciones sindicales;**
- **Empresas o patrón;**
- **El Estado como autoridad administrativa;**
- **El Estado como empleador;**
- **Los organismos internacionales.**

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

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

Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo. Su presencia o determinación clara será siempre de enorme importancia dentro del derecho del trabajo. Ello es así en diversas latitudes, y tantas y tan variadas fluctuaciones o variaciones corresponden necesariamente al mayor o menor grado de complejidad en los intercambios sociales que motivan la retribución del trabajo asalariado. Su análisis, dentro de las nuevas formas que ha tomado, tiene una muy marcada preponderancia como quiera que, alrededor de la figura estudiada, tan amplia y cuestionada, se desarrolla toda o casi toda la economía de nuestros pueblos.

Curiosamente, la figura del empleador asume actualmente las más diversas vertientes, que van desde la simplicidad de la relación bilateral entre una persona natural frente a otra, hasta figuras de alta complejidad y de carácter triangular o multilateral cuando se constata la presencia de contratistas independientes, bolsas de empleo, empresas de servicios temporales o la intrincada gama de subcontrataciones que, en ocasiones, pretenden desdibujar la responsabilidad empresarial y cuya única medida de defensa para el trabajador es la solidaridad entre los diferentes contratantes o subcontratantes.

Un ejemplo claro de ello es la compleja relación de trabajo en actividades de la construcción, donde es frecuentes la figura del contratista y subcontratista para ejecutar labores específicas como estudio de suelos y remoción de tierras, entre otras faenas destinadas a la construcción de obras civiles que implican la subcontratación de personal. La importancia del empleador es manifiesta dentro del ámbito individual a través del “contrato individual de trabajo”, como se le conoce y denomina en nuestras legislaciones.

En este momento sería importante destacar que la relación individual puede tener en el extremo patronal o empresarial al propio Estado, lo que altera sensiblemente las condiciones de empleo, puesto que en la mayoría de los países existe una legislación independiente que regula la relación laboral individual de una persona natural con el Estado empleador. Cabe entender el concepto de Estado en términos amplios, lo que permite particularizaciones dentro de la nomenclatura de la unidad administrativa pública o política y cuya denominación varía de un país a otro. En estos

casos vincula entidades del gobierno federal o central y unidades administrativas tales como ministerios o secretarías de Estado, intendencias, departamentos, provincias, comisarías, regiones o municipios (en lo territorial) o unidades administrativas, centralizadas o descentralizadas, que comprenden institutos creados para cumplir con los más variados y diferentes fines.

También se incluye en esta tipología la presencia de unidades empresariales de capital mixto, entre los Estados y los simples particulares o empresas multinacionales, lo cual genera otro grupo, el de las sociedades de economía mixta, empresas industriales o comerciales del Estado y corporaciones destinadas a la satisfacción de intereses públicos, privados o mixtos. Sin embargo, no sólo allí está presente el fenómeno jurídico cambiante del empleador, también está inmerso en el derecho colectivo de trabajo, cuando por mandato de la ley, o en virtud de la negociación colectiva, en cualquiera de sus formas, se llega al punto en que la entidad sindical se convierte en empleadora de los propios sindicalizados con el objeto de cumplir especiales convenios planteados entre el empleador y el sindicato.

Un ejemplo de la anterior afirmación es la figura jurídica de ciertos contratos en donde el empleador resuelve contratar la prestación del servicio con la entidad sindical, y ésta a su vez se transforma en patrono de los trabajadores sindicalizados.

Patrón Este término fue adjudicado al dador del trabajo, al jefe, director, etcétera y se aplica aún entre los trabajadores de nuestras comarcas, para distinguir a aquella persona que da órdenes, que genera trabajo y que representa la autoridad dentro de la agrupación. Al ser dictadas normas por los Estados, el vocablo se destinó para distinguir a esas personas como “empleadoras”.

Patrono Posteriormente, sufrió una reforma o adición y se le dijo “patrono”. Término éste que ya figura así consagrado en las recopilaciones nacionales y primeramente dentro de las organizaciones internacionales como la OIT. El vocablo así transformado jurídicamente en el de patrono, sigue figurando hoy día en algunas legislaciones americanas.

I.3 Instituciones que comprende

Instituciones del derecho colectivo de trabajo:

a) El Sindicato. Es la forma básica de organización sindical que agrupa a los trabajadores en defensa de derechos.

b) La Federación. Es una asociación de segundo grado, está formada por la unión de los sindicatos para coordinar los esfuerzos y dar soluciones comunes a un mismo sector, los tipos de federación más conocidos son: Federación industrial y Federación regional.

c) Confederación de los trabajadores o central sindical. Asociación sindical de tercer grado que agrupa a dos o más federaciones sindicales, el objeto de organizar a todos los trabajadores del país en sindicatos y federaciones, que a su vez se afilien a una central o confederación.

d) Ligas Campesinas. Se conoce como ligas campesinas, aquellas agrupaciones sindicales que están constituidas por jornaleros de fincas situadas en el área rural. Las ligas campesinas se encuentran localizadas tanto en las cabeceras departamentales, municipios como en las aldeas, fincas y recelamientos, generalmente están afiliados a las federaciones existentes.

I.4 Antecedentes históricos del movimiento obrero

El movimiento obrero es un fenómeno social y político que tiene sus orígenes en Inglaterra en el siglo XVIII. Este fenómeno tuvo como principal objetivo mejorar el bienestar de los trabajadores y surgió a partir de la Revolución Industrial y los cambios que trajo.

Las Fases de evolución histórica son las siguientes:

1. **El Ludismo:** Primeras manifestaciones obreras que consistía en destruir las máquinas.
2. **Mutuas de socorro:** Surgieron como organizaciones solidarias cuyo fin era garantizar la protección mediante seguros.

3. **Sindicatos obreros:** Defendía los derechos de los obreros y proponía la reducción de la jornada laboral y las mejoras salariales.
4. **Cartismo y partidos políticos obreros:** Se crearon los primeros partidos políticos obreros en los cuales sus reclamaciones no iban dirigidas al burgués dueño de la fábrica sino al parlamento de Londres.
5. **Las internacionales obreras:** Fueron encuentros en los que las distintas agrupaciones obreras de los principales estados industriales europeos buscaban aunar la acción de las clases trabajadoras.

Algunas consecuencias que trajeron son:

1. Limitación de la jornada laboral.
2. Prohibición del trabajo infantil.
3. La aprobación de leyes que garantizan la seguridad en las fábricas.
4. La prohibición de que las mujeres y los adolescentes trabajen en minas.
5. El surgimiento de sistemas de seguridad social.

El movimiento obrero surge de la Revolución industrial como consecuencia de la falta de derechos que los trabajadores tenían en las fábricas. La lucha de los obreros contra situaciones de injusticia fue el germen del futuro movimiento obrero que se concretará en la asociación de campesinos y obreros con el fin de conseguir una mejora de su situación mediante la actividad política y social. El proletariado industrial será el impulsor del movimiento obrero organizado.

Durante la primera etapa de la industrialización, los empresarios tenían plena libertad para fijar las condiciones laborales de sus trabajadores. Los salarios eran tan bajos que no alcanzaban para una vivienda digna o para poder subsistir todos los miembros de una familia. Si por enfermedad, accidente o despido perdían su empleo, no existía ningún tipo de subsidio público para estos casos.

Una de las primeras reacciones contra este mercantilismo fue la destrucción de máquinas, a las que se responsabilizaba de la pérdida de la capacidad adquisitiva del pequeño artesano y las hacían culpables del paro. La máquina simbolizaba todo aquello que el trabajador rechazaba y su destrucción era un buen modo de presionar a los empresarios. La reacción del gobierno británico fue la de imponer severos castigos. Buena parte de la historia del movimiento obrero ha estado

marcada por la persecución y la clandestinidad. Sólo a partir del año 1825 se permitió la creación de sindicatos en Gran Bretaña.

Quizá el concepto más significativo en el que se basó el crecimiento del movimiento obrero organizado fue la lucha de clases. Esta supuso la toma de conciencia de los trabajadores de que pertenecen a una clase social diferente que sus patronos y que para mejorar su situación el camino más adecuado era el de la lucha. Sin duda, la principal arma obrera en esta lucha de clases ha sido la huelga, en la que los trabajadores tratan de convencer a los patronos de sus exigencias mediante una demostración de fuerza de los trabajadores, paralizando la producción.

La segunda Revolución Industrial

La segunda Revolución Industrial comienza en 1870 y termina en 1914. Se producen avances técnicos en diferentes campos que hacen posible un aumento de la producción. La revolución se dio en varios países, no sólo en uno: en Gran Bretaña Alemania, Francia, Bélgica, Italia, pequeñas zonas de España y fuera de Europa en los Estados Unidos y en Japón.

Desde finales del siglo XIX el desarrollo de la industria estuvo estrechamente ligado al conocimiento científico. La industrialización entró en una nueva fase de expansión y alcanzó a otros sectores como la metalurgia (acero, níquel, aluminio), la industria química fue uno de los principales pilares de la segunda revolución industrial (empleo de abonos minerales para los cultivos, colorantes químicos, productos farmacéuticos, fabricación de explosivos, industria del caucho, etc.)

La construcción entró en una fase plenamente industrializada, como consecuencia del crecimiento de las ciudades y de la creación de vías de comunicación. Los materiales tradicionales, madera y piedra, abrieron paso a otros nuevos como el cemento y el hierro. Las grandes dimensiones de las obras civiles exigían una importante inversión de capitales.

Se dan cambios en las fuentes de energía. A partir del carbón por el uso del vapor, se dan dos nuevas fuentes de energía: la electricidad y el petróleo. Las ventajas de la electricidad son que es una energía limpia, potente, fácil de transportar y que se podía aplicar en muchos campos como la iluminación, la maquinaria, las comunicaciones, etc.

Aunque la electricidad se conocía desde el siglo XVIII, sufrió un largo proceso hasta ser utilizada con fines industriales y su primera utilización rentable fue el alumbrado. La electricidad hizo

posible la renovación de las comunicaciones a larga distancia, con el teléfono, el telégrafo y la radio. También se dieron nuevos descubrimientos sobre cine y fotografía. En el transporte se utilizaba la electricidad como fuente de energía para el movimiento del tranvía y del metro. El primer metro fue el de Londres.

El petróleo y sus derivados son elementos muy importantes. Antes de la llegada de la electricidad el petróleo se utilizaba en la iluminación. Pero el petróleo se utilizó sobre todo en el campo de las comunicaciones. Los primeros motores de petróleo fueron los diesel que junto a los neumáticos dieron lugar al automóvil. El queroseno, como derivado del petróleo, se utilizó en la aviación. Se dan cambios en el transporte por tierra, por mar y por aire.

También a partir del petróleo se crean elementos que permiten el desarrollo de fibras nuevas, en la industria farmacéutica y elementos químicos. Gracias a todo ello se produce una auténtica renovación de la vida de los hombres.

En resumen, las principales aportaciones de la Segunda Revolución Industrial fueron:

- Avances en las nuevas fuentes de energía: La lámpara eléctrica
- Avances en las comunicaciones y transportes: El automóvil
- Avances en la fabricación de nuevos materiales: Aluminio y caucho

Prácticamente todos los países europeos habían comenzado su industrialización a finales del siglo XIX. Alemania se convirtió en la gran potencia continental. Los Estados Unidos rivalizaban con Gran Bretaña en el mantenimiento de la hegemonía mundial y Japón se preparaba para la conquista del mercado asiático.

Los grandes grupos industriales de los países más desarrollados (Gran Bretaña, Estados Unidos, Alemania y Francia) invirtieron capital en algunos países que estaban más retrasados (como España, Italia, Rusia) y, además, estaban necesitados de las infraestructuras básicas para poder iniciar su propio proceso de desarrollo industrial (ferrocarril, explotaciones mineras, etc.).

A partir del año 1870, la conquista de colonias se convirtió en el método idóneo para abastecerse de materias primas, obtener mercados donde poder vender los productos fabricados en la metrópoli y dar salida de manera rentable al capital excedente.

1.5 Derecho de asociación y reunión

El ser humano tiende a asociarse; por lo tanto, el Derecho en diversos países ha reconocido ancestralmente el derecho de asociación de las personas y en el caso de los trabajadores dicho reconocimiento ha transitado mundialmente por diversas épocas, desde la prohibición, la tolerancia y el reconocimiento por parte del derecho y consagrado como un derecho constitucional; llevando con ello la finalidad de asociarse para la defensa de sus respectivos intereses.

En el caso de México, correspondió al famoso código penal de Martínez de Castro, la triste misión de penalizar la coalición y la huelga. Así, el artículo 922, del capítulo XI referido a la Asonada o motín-tumulto y el 925, que tipificaba delitos contra la industria y comercio, señalaban respectivamente: “Cuando una reunión pública de tres o más personas que, aun cuando se formen con fin lícito, degeneren en tumulto y turbe la tranquilidad o el reposo de los habitantes, con gritos, riñas y otros desordenes serán castigados los delinquentes y a los que formen un tumulto o motín o empleen de otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operativos o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”. Tiempo después, quedaría preservada, en definitiva, la libertad de asociación en el texto de la Constitución de 1917.

1.6 Derecho de sindicalización

La libertad sindical tanto en su vertiente positiva como negativa, es reconocida en el derecho mexicano a través del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que en la actualidad se conoce como la cláusula de exclusión por admisión y la cláusula de exclusión por separación; es importante señalar que si bien es cierto estas cláusulas, de acuerdo al precepto legal antes indicado, no son obligatorias toda vez que en la redacción dice:

“Podrá establecerse”, en la realidad y en la práctica debemos decir que los sindicatos siempre establecen en el contrato colectivo de trabajo esta cláusula de exclusión por admisión o por separación o expulsión.

Por su parte el autor Euquerio Guerrero, establece las dos cuestiones principales sobre las que versa la libertad sindical, expresando al efecto lo siguiente:

*Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado por que se respete **el principio de la libertad sindical** que se traduce en dos cuestiones: dejar de trabajar con la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera.*

1.7 Clases obreras en México

Cuando se trata de analizar la situación de la clase obrera dentro de un régimen capitalista, se tiene que dejar sentado que sus condiciones de vida pueden mejorar o empeorar a lo largo de un periodo, pero lo que no puede variar mientras hablemos de ese sistema, es la necesidad de explotar a la clase obrera.

El obrero solo puede existir a condición de valorizar constantemente el capital, esta es su función, crear una plusvalía de la que se apropia el dueño de los medios de producción. De ahí que, incluso en los países hoy desarrollados donde prácticamente los problemas de alimentación han sido resueltos, la explotación permanece. Existen entonces dos formas de depauperación del proletariado, una relativa y otra absoluta. La primera se relaciona con el desarrollo de las fuerzas productivas, la segunda principalmente con la forma en que los capitalistas trasladan los efectos de la crisis sobre la clase obrera.

México no escapa a la ley que dice, que a medida que la riqueza social creada aumenta, la parte de ella que le corresponde al obrero disminuye. Lo cual supone que aun cuando aumenten los bienes que el obrero consume, la satisfacción social que producen es menor, comparada con el nivel de desarrollo en la sociedad.

En este sentido el concepto de miseria es relativo. Tomando como base esa ley del desarrollo capitalista, intentaremos mostrar las condiciones de vida de la clase obrera. Naturalmente que

dado el planteamiento de que partimos, consideramos de gran utilidad mostrar los dos tipos de depauperación, la relativa y la absoluta, ya que la primera nos mostraría lo que es constante en el régimen capitalista y, la segunda, los excesos a los que puede llegar el capital en determinadas épocas, especialmente en las de crisis. Mientras la depauperación relativa es exclusiva de la clase obrera, pues se relaciona con la extracción de plusvalía (con la explotación). La depauperación absoluta afecta no solo al obrero sino a todos los demás sectores de la población.

La década de los setenta nos interesa por varios motivos:

- 1) la existencia de una crisis a nivel mundial;
- 2) porque la economía mexicana tuvo altas tasas de crecimiento y parecía que la depresión mundial no la afectaría y
- 3) las condiciones de vida de la clase obrera se deterioraron, el crecimiento se basó en la agudización de la pobreza.

Antes de entrar en el estudio de las condiciones de vida de la clase obrera 1970-1980, resulta conveniente hacer una breve descripción de cómo evolucionaron esas condiciones, desde el inicio del proceso de industrialización. De 1950 a 1970 la explotación del proletariado, además de aumentar, fue abarcando cada vez a nuevos sectores del campesinado, así como a trabajadores artesanos. Esta época de auge económico se caracteriza por una migración campesina a las ciudades, junto con un crecimiento de la mano de obra ocupada en la industria y en los servicios.

1.8 La unión nacional de trabajadores

La Unión Nacional de Trabajadores ha surgido de un combate frontal con los mecanismos de control que el gobierno federal quiso imponer al Sindicalismo Independiente. La política de interlocución exclusiva del gobierno que concluye a finales del mes de Noviembre, ha dañado profundamente la percepción de los Trabajadores en todos los rincones de la nación, es decir, los obreros de este país es fecha que no entendemos cómo pueden tener de interlocutor a una criatura caricaturesca, a un individuo que imprime una imagen a la nación de la clase Trabajadora, en síntesis a un ente, hazmerreír de la opinión pública.

El parto natural que dio a luz a la Unión Nacional de Trabajadores ha traído esperanzas a la nación. El dolor del anquilosado Congreso del Trabajo y de un partido de estado que durante siete décadas, mediante prebendas, negoció en lo oscuro en contra de los intereses de los Trabajadores, este dolor se suma a los esfuerzos de quienes han servido a este partido ya sea mediante organizaciones populares, sindicatos nacionales o institutos de estudios. Estos mismos esfuerzos por impedir la formación de la hoy poderosa Unión Nacional de Trabajadores, son los mismos que se atreven a cambiar de piel como camaleón. Intereses apurados por mantener el uso patrimonialista y discrecional de la supuesta representación que ostentan.

La diferencia entre este conjunto de viejos, no tan viejos y nuevos protagonistas del movimiento obrero y de los integrantes de la Unión nacional de Trabajadores, está precisamente en que la Unión Nacional de Trabajadores siempre se ha caracterizado por la pluralidad política, la capacidad de convocatoria consciente, la unidad, la tolerancia y, sobre todo, la capacidad de autocrítica.

Con este legítimo y transparente espíritu, es que el Sindicato nacional de Trabajadores al Servicio de las líneas Aéreas Similares y conexos "Independencia", miembro fundador de la UNT, y representante de más de seis mil trabajadores de la aviación a nivel nacional, presenta la ponencia titulada "Fortalecimiento de la UNT" a esta mesa, para que forme parte de las conclusiones y resoluciones de la propia Convención Nacional del 24 de Noviembre próximo.

El 2 de Julio el sindicalismo corporativo entró en una crisis. Ahí está la lucha por el poder al interior de la FETSE, la falta de movilidad del CT, las corrientes disidentes al interior del Sindicato de Electricistas que liderea Rodríguez Alcaine, las voces al interior del Consejo Nacional del

poderoso Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, los maromeros sindicales que un día están con la UNT y la FESEBS, otro con esfuerzos desesperados de quienes no quieren perder privilegios.

Y es en esta construcción, que tenemos que jugar un papel central y definir con claridad lo que nos diferencia de todos ellos. Porque todos ellos representan continuidad del proyecto entreguista y sumiso del sindicalismo

Por principio entonces, la UNT, está obligada a un ejercicio de autocrítica, que responda al reclamo de los trabajadores mexicanos. Esencialmente de todos los Trabajadores que no están agremiados a nuestros sindicatos y que sufren el contratismo de protección. Y en esto hay que ser y decir las cosas muy claro: La UNT- primer juicio- no debe divorciarse de la sociedad. Debemos priorizar los vínculos sociales de ser la portadora de esas luchas que la sociedad quiere que encabece, sin ser usados por nadie.

La UNT- segundo juicio – no debe convertirse en una Organización de grupos y corrientes. Ahora resulta que ya todo mundo es propiedad de alguien dentro de la Unión.

Veo el periódico y leo que tal sindicato, tales organizaciones, o tal unión de fulano de tal.

La crisis del sindicalismo no es de exactamente el 2 de Julio, ya estaba el corporativismo amarrado con hilos muy finos. Hoy es la oportunidad para reestructurar al movimiento obrero nacional convocando a una convergencia nacional Sindical, para replantear una agenda política acorde a estos tiempos. Una agenda para una nueva relación con la sociedad, y una apertura tal que la UNT se convierta en la Organización de los Trabajadores, no de grupos y de corrientes.

Esto significa que todo este proceso de discusión no es asunto exclusivo de la UNT y de los que militamos aquí, sino de la sociedad y todos sus sectores sociales y políticos. No sólo es cuestión de un cambio estatutario ni es quítate tú para ponerme yo. Eso no tiene ningún sentido, si no avanzamos al mismo tiempo con una agenda política que diga muy claramente que tipo de régimen debemos los trabajadores, la sociedad y los partidos construir, es decir, el nuevo régimen político.

Y en esta construcción, tenemos que jugar un papel central, la UNT, debe definir con claridad lo que nos diferencia de los demás, pero de qué manera y bajo qué condiciones podríamos convocar a una Convergencia Nacional Sindical, es decir que precondiciones deben darse en términos democráticos y autónomos de las organizaciones.

Hay en la Unión Nacional de Trabajadores diversos niveles de responsabilidad. Pero todos somos responsables, porque todos militamos en la Unión y debemos de dirigir nuestros esfuerzos democráticos hacia el mismo objetivo. Es decir que la UNT no termine priorizando la conquista de espacios a las conquistas del país, de la nación.

Hoy la autocrítica al interior de la Unión es contundente, el poder que hemos ganado, no debe de marearnos. Requerimos entonces visión, estrategia política. En algún momento debemos definir características de la renovación al interior de la UNT, con Unidad, Buenos Candidatos, Comunicación y Brigadas contra los contratos de protección.

Debemos todos en la Unión saber cuáles son nuestras tareas. El resultado será una buena dirección, conducción organización, integración y revisión de objetivos planteados.

De esta forma lograremos corregir el camino en caso de que nos lleguemos a desviar de las metas por alcanzar. Esto nadie lo puede obviar y los primeros que lo tenemos que reconocer somos los dirigentes de la Unión.

No sólo tenemos que hacer un análisis de los factores externos, sino también de las responsabilidades en la conducción de una ausencia de la Unión en tiempos del presidente Zedillo, que la Unión la empezamos muchos pero la continuamos solo algunos y que de repente todos quieren estar en la UNT.

No podemos soslayar la lógica de que una es la responsabilidad de la dirección y otra la de todos los militantes de la Unión. El ejemplo está en que algunas Comisiones Estatales Ejecutivas han tenido problemas de unidad, coordinación y organización. Nos parece importante que reforcemos el carácter y capacidad negociadora de los estados. Es decir debemos evitar a toda costa un proceso que implicaría "líneas" o más a las cúpulas.

Lo que nosotros planteamos es un gran punto de convergencia sindical, un gran movimiento social donde entre mucha gente que no sea necesariamente de la UNT, y que aquí quepan todos los trabajadores del campo y ciudad que quieran apoyar un programa por definir en nuestro próximo congreso nacional. No obstante el Sindicato Independencia no cree en el borrón y cuenta nueva, a quienes han dañado tanto al movimiento obrero de México, a todos aquellos que hoy, han perdido espacios de poder y que intentan desesperadamente colgarse de cualquier esfuerzo legítimo de la sociedad y sentirnos que la unión Nacional de Trabajadores debe definir de forma muy clara las multicitadas precondiciones, con un discurso que vea hacia el futuro y con principios muy específicos.

Nuestro lema por la organización democrática de los trabajadores, es totalmente vigente y en ese eje puede girar nuestra gran convocatoria. La democracia no es un régimen competitivo sino que los compañeros Trabajadores logren tener condiciones de vida decorosas y calidad de vida, es decir: que los compañeros tengan una casa, un empleo digno y remunerador, que los hijos de nuestros compañeros y nuestros representados tengan acceso a la educación, a la cultura, al deporte, a la diversión, a la buena alimentación, a la libertad de expresión, etc.

La Unión Nacional de Trabajadores debe pensar en el país, redefinir las nuevas tareas. En el Sindicato Independencia sentimos que ésta es la responsabilidad en la que debemos participar de manera absoluta. El cambio de la dirección de la Unión o la ratificación de quienes se han desempeñado hasta la fecha tendrá que ser resultado de todo este proceso, en ese escenario varios compañeros de diferentes organizaciones aspirarán a dirigir de una u otra forma la Unión, pero primero debemos discutir hacia donde se dirige la Unión Nacional de Trabajadores en este tercer milenio.

La influencia de la Unión Nacional de Trabajadores es real y es que nos hemos decidido a pelear por el país, pero definitivamente no podemos traicionar la confianza que los trabajadores han depositado en nosotros. No podemos correr el peligro de estar en manos de actuaciones de corrientes, porque eso es nefasto, perjudicial y corrompe la operatividad de los órganos de dirección.

Luego entonces, el Sindicato Independencia, sugiere que La Unión Nacional de Trabajadores no se debe divorciar de la sociedad ni de sus representados. Es decir, a la UNT, le ha tocado una parte compleja de la lucha social de nuestro país. Esto nos dará oxígeno y comenzará a rendir frutos.

1.9 Libertad de negociación colectiva

A través de la legislación, la sociedad reconoce la libertad de las personas para ser ejercida por éstas en diversos aspectos inherentes a las mismas, por lo tanto encontramos diversas libertades en los ordenamientos constitucionales de diversos países, tal y como es la libertad de creencia religiosa, la libertad de tránsito, la libertad de asociación, la libertad de trabajo, entre otras; de igual manera los derechos que consagran la libertad de las personas en diversos rubros se encuentran contemplados en los ordenamientos jurídicos internacionales que han sido aceptados por los países, tal es el caso de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales; la Carta Social Europea; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

A mayor abundancia y en relación a la libertad como derecho y específicamente a la libertad sindical como libertad individual, José Manuel Lastra Lastra, ha dicho: La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual “es un complemento de la libertad individual de los trabajadores”. En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución.

Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde son sustituidos en gran parte, sus creadores. Así, la libertad sindical ya tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato. Entre estos dos sujetos pueden surgir conflictos. Toda la historia del sindicalismo “está saturada del antagonismo entre el individuo y el grupo”. ¿Cuál de los sujetos va a triunfar en el conflicto?, ¿el individuo o el grupo?, al lado del individuo y de su interés individual se coloca el grupo y el interés general de la profesión.

I.10 Democracia en las organizaciones sindicales

La libertad sindical es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Ésta es de esencia individualista. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro. La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual; es un complemento de la libertad individual de los trabajadores. En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución. Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde son sustituidos en gran parte sus creadores.

De esta manera, la libertad sindical ya tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato. Entre estos dos sujetos pueden surgir conflictos. Toda la historia del sindicalismo está saturada del antagonismo entre el individuo y el grupo. ¿Cuál de los sujetos va a triunfar en el conflicto? ¿El individuo o el grupo? Al lado del individuo y de su interés individual se coloca el grupo y el interés general de la profesión.

Por democracia sindical debe entenderse ***una forma de gobierno que garantiza la decisión última al órgano representativo de la asociación profesional, y que la acción sindical descansa en el derecho de opción de cada individuo a afiliarse o no, y a entrar o salir del sindicato, sin óbice para su libertad de trabajo.***

Como observamos, el concepto de democracia sindical descansa cabalmente en la libertad sindical, de la cual se han ocupado varias recomendaciones y convenios de la OIT. Los convenios de la OIT más relevantes que se han expedido en materia de libertad sindical son: el Convenio 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación; el Convenio 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva; y

el Convenio 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública.

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, indicó. 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.

Hablar de democracia sindical es hablar de la permanente lucha de la clase trabajadora por abolir la explotación del hombre por el hombre y por lograr su mejoramiento económico, social y cultural.

Con el triunfo de la Revolución francesa nace una sociedad dividida en dos clases sociales antagónicas, una de las cuales posee la riqueza y la otra tan sólo cuenta con su fuerza de trabajo.

Etimológicamente, "la palabra democracia proviene del griego demokratia, de demos (pueblo) y kratós (autoridad) [también fuerza o poder]".

Gramaticalmente, democracia significa "doctrina política favorable a la intervención del pueblo en el gobierno".

Para Aristóteles la democracia es el gobierno que emana de la voluntad mayoritaria del grupo total de ciudadanos y tiene como finalidad el bienestar colectivo.

Según los griegos, para que se fundara un régimen democrático era necesario implantar y ejercitar la igualdad del ciudadano ante la ley, la igualdad de derechos de los ciudadanos para ejercer funciones de gobierno y cargos públicos y la libertad de expresión, que llevaba implícita la idea de reunión y asociación.

Con Aristóteles se inicia la concepción democrática. Las luchas por el ideal democrático lograron reivindicar al hombre en los términos de liberalismo que se vierten en la Declaración de los Derechos Humanos de 1789.

La democracia tiene como presupuestos básicos la libertad, la igualdad y la justicia.

La libertad, como presupuesto de la democracia, se traduce en el conjunto de derechos que tienen los gobernados frente a los gobernantes, siempre que estén encuadrados en un marco de legalidad.

El presupuesto de la igualdad comprende: a) la igualdad política, que significa que todos los ciudadanos tienen derecho al voto y que entre ellos no debe haber diferencias de ninguna índole, y b) la igualdad social, que se alcanza cuando los individuos que integran la sociedad tienen las mismas oportunidades, independientemente de la actividad social que desempeñen para realizarse como seres humanos.

En síntesis, la democracia, como forma de gobierno, es una estructura jurídicamente sistematizada en cuanto que se crea y organiza en la misma Constitución o en el más alto nivel jurídico. En este nivel deben concurrir los siguientes elementos:

Por otra parte, la Constitución mexicana en el artículo 3º considera a la democracia "no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo...".

La democracia es un sistema político, económico y social basado en la participación del pueblo en el gobierno del Estado y en el control, por parte del mismo, de los recursos económicos en beneficio de toda la comunidad.

"La raíz idiomática de sindicato, derivada de síndico y de su equivalencia latina syndicus, se encuentra en el griego syndicos, vocablo compuesto de otros dos, que significaba con justicia. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos."

El sindicalismo nació como un instrumento de lucha de la clase trabajadora en contra del capital. En sus diversas etapas la asociación profesional ha recibido distintos términos.

En el régimen corporativo, a partir del siglo XII los compañeros formaron las fraternidades, cuyo propósito esencial era de naturaleza mutua.

La libertad sindical, condición esencial para la defensa de los trabajadores que forma parte de los derechos humanos fundamentales, reviste una importancia especial para la OIT a causa de su peculiar estructura tripartita. Puesto que en gran medida la existencia de la OIT se debió a la voluntad y a los esfuerzos de las organizaciones sindicales, no podía dejar de reconocer en su Constitución de 1919 el principio de la libertad sindical como uno de los objetivos de su programa de acción. En el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles contiene "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical" entre los objetivos de la Organización, y el artículo 427 de ese instrumento, relativo a los principios generales, proclama "el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, así para los obreros como para los patrones".

Al término de la Segunda Guerra Mundial se completó la Constitución de la OIT mediante la incorporación en la misma de la Declaración de Filadelfia, la cual reafirma el carácter fundamental de ese principio al señalar que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante". Asimismo, entre los programas cuya ejecución incumbe a la OIT fomentar, la Declaración cita aquellos que permitan "lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas". Estos principios proclamados por la Constitución obligan a todos los Estados miembros de la Organización.

Ahora bien, "por democracia sindical debe entenderse, *latu sensu*, una forma de gobierno que garantiza la decisión última, al órgano representativo de la asociación profesional, y que la acción sindical descansa en el derecho de opción de cada individuo a afiliarse o no, y a entrar o salir del sindicato, sin óbice para su libertad de trabajo"

Los convenios de la OIT más relevantes que se han expedido en materia de libertad sindical son: el Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación,¹⁷ el Convenio 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, y el Convenio 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública.

El Convenio 87 es el texto fundamental para la protección del derecho de sindicación y de la democracia sindical. Los principales aspectos que contiene son:

1) El derecho de constituir organizaciones sindicales. Sin ninguna distinción y sin autorización previa, los trabajadores y los empleadores podrán constituir las organizaciones que estimen convenientes, y afiliarse a ellas.

El otorgamiento de la personalidad de los sindicatos, federaciones y confederaciones no puede estar sujeta al registro del sindicato ni a condiciones que limiten el ejercicio de la libertad sindical.

2) Derechos de las organizaciones sindicales. Una vez constituidos en sindicatos, los trabajadores o los empleadores son titulares de los siguientes derechos:

a) Las autoridades públicas no podrán intervenir en forma tal que limiten o entorpezcan el ejercicio de la libertad sindical;

b) Tienen derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos;

c) Tienen el derecho de elegir a sus representantes;

d) tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción;

e) La disolución o suspensión de estas organizaciones sólo procede por decisión jurisdiccional, y no por vía administrativa;

f) Tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones. Todas éstas, a su vez, tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

3) El derecho de huelga. Este derecho no está contenido en forma expresa; sin embargo, los órganos de la OIT que se encargan del control de los convenios, han establecido jurisprudencia en el sentido de que el derecho de huelga sí encuentra fundamento en el Convenio 87, ya que constituye un medio legítimo de defensa de los intereses profesionales.¹⁸

El Convenio 98 reafirma la protección de la libertad sindical y concede a las organizaciones sindicales las siguientes prerrogativas:

A) Protección contra todo acto que menoscabe la libertad sindical; especialmente se pretende evitar que se condicione el empleo a la afiliación a un sindicato o dejar de pertenecer a él, y que se despida o perjudique a un trabajador por su afiliación o actividades sindicales.

B) Protección contra todo acto de injerencia en las organizaciones sindicales, entendiéndose por injerencia las acciones que tiendan a lograr el dominio o control por parte de los empleadores.

C) Debe fomentarse el uso de procedimientos de negociación voluntaria con el objeto de reglamentar las condiciones de empleo.

Los términos de este Convenio únicamente son aplicables por lo que hace a la policía y fuerzas armadas, con los alcances que determine la legislación de cada país, sin menoscabar los derechos que en esta materia hayan venido gozando estos grupos.

1.1 Fundamentos constitucionales que rigen al derecho colectivo

Este tipo de derecho tiene su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 9 que dice:

*“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, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciera 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 campañas electorales o con la emisión de los sufragios o en general con los procesos electorales), sólo podrán participar los mexicanos. La libertad de reunión conlleva la obligación de las autoridades públicas de no entorpecer la realización de cualquier congregación, siempre que reúna los requisitos que se encuentran precisados en el precepto constitucional antes citado; es decir, que ninguna autoridad puede disolver una manifestación o asamblea.

De acuerdo con la interpretación de la SCJN la libertad de asociación es una potestad de personas físicas y personas jurídicas colectivas, que se manifiestan en la posibilidad de unirse o no, para alcanzar objetivos determinados y permanentes mediante la creación de un nuevo ente. Desde esta perspectiva, el derecho de asociación comprende tres aspectos, derivados desde la disposición del sujeto titular de hacer ejercicio o no de este derecho:

1. Derecho de asociarse formando una organización o incorporándose a una ya existente.
2. Derecho de permanecer en la asociación o renunciar a ella.
3. Derecho de no asociarse. A partir de este entendimiento de la libertad de asociación la SCJN estableció que la autoridad no puede prohibir ni tener la facultad de autorizar previamente que un

particular se asocie o que cree asociaciones con cualquier objeto lícito. Tampoco se podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni tampoco, podrá obligarlo a asociarse u obligarlo a constituir una asociación.

La legislación mexicana reconoce y garantiza plenamente el principio del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Estos principios se regulan de manera específica en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece en su artículo 9, que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito.

El artículo 123 apartado A, fracción XVI del mismo ordenamiento, dispone que tanto los obreros como los empresarios, tengan derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Asimismo, el apartado B, fracción X del mencionado artículo, establece que los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo (LFT), título séptimo sobre las "Relaciones colectivas de trabajo", contempla disposiciones relativas al contrato colectivo de trabajo y al contrato ley, en los capítulos III y IV. De manera concreta, los artículos 441, 356, 357, 358, 359 y 381 de la LFT establecen respectivamente que: los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes; el sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa; los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular su programa de acción; y que los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo II del título VII, en lo que sean aplicables.

1.12 Normas internacionales del derecho colectivo

Existen diversas normas jurídicas internacionales sobre la libertad sindical, entre las que mencionamos las siguientes:

1. Declaración Universal de Derechos Humanos 1948.
2. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre 1948. (Artículo 22).
3. Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. Roma 4 de noviembre de 1950. (Artículo 11).
4. Carta Social Europea, suscrita por los Gobiernos miembros del Consejo de Europa, Turín 18 de octubre 1961, (Artículo 5).
5. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas. 16 de diciembre de 1966. (Artículo 22).
6. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas. 16 de diciembre de 1966. (Artículo 8).
7. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos 1988. (Artículo 8)
8. Reglamento CEE 1.162/68 del Consejo de 15 de octubre de 1968 Libre Circulación de Trabajadores dentro de la Comunidad Europea. (Artículo 8.1).
9. Convenio Europeo relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante. Consejo de Europa. 27 de noviembre 1977, (Artículo 28).
10. Convenio Internacional número 87 sobre la Libertad Sindical. Organización Internacional del Trabajo.

Cláusula de admisión y de exclusión

En virtud de la libertad sindical encontramos lo que se ha dado en llamar como cláusulas de admisión y de exclusión de los trabajadores; estas cláusulas pueden pactarse en las relaciones laborales entre empresa y sindicato.

El contrato colectivo de trabajo en México, es el acuerdo establecido entre el sindicato de trabajadores y la empresa, con el objeto de establecer las condiciones sobre las cuales deberá prestarse el servicio o trabajo.

Por tal motivo, en los contratos colectivos o convenciones colectivas de trabajo suelen estipularse entre sindicato y empresa diversos tipos de cláusulas como las siguientes, citadas por Miguel Bermúdez Cisneros: Cláusulas Normativas. Cláusula de Extensión. Cláusulas de Seguridad Sindical: se dividen en las cláusulas de inclusión y cláusulas de exclusión.

Cláusula de inclusión, es aquella mediante la cual el sindicato adquiere la facultad de ser el único proveedor de la mano de obra que requiera la empresa, la que se obliga a dar aviso al sindicato a fin de que éste determine a la brevedad quiénes serán los nuevos trabajadores.

Cláusula de exclusión, a contrario sensu de la anterior, con la que el sindicato adquiere la facultad de, dado el caso, pedir y obligar a la empresa el retiro definitivo de determinado trabajador que por faltas graves al orden estatuario sindical, hubiese merecido tal sanción a juicio de la asamblea sindical.

Respecto de la cláusula de inclusión y exclusión, hoy en día existen argumentos a favor y en contra, en virtud de que algunos argumentan que atentan contra la unidad sindical o bien que no permiten un pluralismo sindical; a mayor abundamiento se puede decir que Mozart V. Russomano, citado a su vez por Alfredo Sánchez Castañeda, establece que entre el sistema de la unidad sindical y el sistema de la pluralidad hay argumentos desfavorables: La unidad sindical, limita la libertad sindical.

El sindicato único puede ser un producto artificial, puede ser controlado por el Estado, estimular la profesionalización de los dirigentes sindicales, y crear desconfianza respecto a la independencia sindical.

Por su parte el pluralismo sindical, puede quebrar la unidad de la clase obrera, estimular la lucha entre sindicatos y sus agremiados, y estimular la disidencia sindical. La pluralidad sindical presupone la declaración de la entidad más representativa, de modo que los sindicatos quedan divididos.

En relación al pluralismo sindical es importante precisar que el mismo presupone un nivel de desarrollo nacional adecuado, comprensión, solidaridad de parte de los trabajadores, una tradición sindicalista y una estructura consolidada para afrontar las disidencias. Este pluralismo sindical, puede analizarse desde el punto de vista externo, cuando en una sociedad existen varios sindicatos sin que se encuentren ligados unos con otros y que no tienen obligación de hacerlo y,

desde el punto de vista interno, existe cuando, en una empresa convergen varios sindicatos. Algunos autores manifiestan que la pluralidad sindical interna atenta contra la unidad del sindicalismo, constituye un desafío para los sindicatos y propicia en ocasiones los llamados sindicatos blancos o de protección patronal.

Es importante resaltar que existen diversos convenios y tratados internacionales suscritos por México y ratificados por el Senado de la República en términos de lo dispuesto por la Constitución Federal Mexicana, mismos que son obligatorios desde su ratificación y en el tema que nos ocupa el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que trata sobre libertad sindical, de fecha de 17 de julio de 1948, y que fue ratificado por México el 4 de julio de 1950, entrando en vigor desde esa fecha, obliga a México de la manera siguiente: Los trabajadores (as), sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes; el derecho de afiliarse a las organizaciones ya creadas; el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; el de elegir libremente a sus representantes; el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Así mismo el convenio señala que las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal; las organizaciones de trabajadores también tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las ya existentes y el derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores que deseen.

Convenio 98 de la OIT relativo a la aplicación de los principios de derecho de sindicalización y de negociación colectiva Este convenio no ha sido ratificado por México y por lo tanto atenta contra la libertad sindical y genera una discriminación; en su esencia el contenido indica que los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo y como lo ha manifestado Charis Gómez, especialmente la protección deberá ejercerse 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 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

UNIDAD II Sindicatos

2.1 Concepto y objetivos del sindicato

El sindicato es una asociación de trabajadores cuyo fin es defender los intereses profesionales, económicos y laborales de sus asociados.

Un sindicato está formado por trabajadores. Tienen presencia en las empresas mediante los miembros de los comités de empresa o delegados de personal. El objetivo principal de todo sindicato es la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores. Este objetivo general se concreta en muchos otros específicos, que podemos dividir según los distintos ámbitos de actuación de los sindicatos: las empresas, los servicios que ofrecen a los afiliados y la negociación colectiva. De la negociación colectiva surgen los convenios colectivos, que son los que determinan los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios en las relaciones laborales. Los principales objetivos de los sindicatos son:

- Representar a los trabajadores en los derechos de contratos individuales de trabajo.
- Representar a los afiliados en la negociación colectiva.
- Velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y seguridad social.
- Ofrecer ayuda a los asociados y cooperación mutua.
- Mejorar los sistemas de prevención de riesgos laborales.
- Promover la educación del gremio, técnica y general de los asociados.
- Formar parte de juicios y reclamaciones.
- Mejorar el nivel de empleo y colocación de trabajadores.
- Varias, todas las que se contemplen en los estatutos y no prohíban las leyes

2.2 Autonomía, libertad y democracia sindical

La autonomía sindical constituye a todas luces un componente básico e imprescindible de la libertad sindical, pues permite que el derecho de asociación, consagrado en múltiples instrumentos jurídicos, universales y regionales, así como en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo como un derecho fundamental, pueda ejercerse y funcionar libremente para la plena consecución de los respectivos objetivos de las organizaciones de trabajadores y empleadores, sin obstáculos, ni intromisión por parte del Estado.

En este contexto nos referiremos, en particular, al primer instrumento internacional, que contempla y regula el derecho de asociación, el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, adoptado por la OIT en 1948, así como los criterios que sobre el alcance de las disposiciones del instrumento de referencia en materia de autonomía sindical, vienen expresando los órganos de control de la OIT, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical. A fin de tener una visión, un tanto más completa de otros derechos que sirven de soporte y complementan una auténtica autonomía sindical, cuyo contenido está contemplado en el artículo 3o. del Convenio 87, en el desarrollo del presente trabajo haremos mención a los artículos del Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que permite una efectiva aplicación del Convenio 87, ya que tiene como objetivo, proteger el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores y sus organizaciones, frente a los empleadores contra todo acto de discriminación e injerencia, y promueve la negociación colectiva.

Para el pleno logro del objetivo de las organizaciones profesionales, no basta con que el Estado garantice, en su legislación, solamente la protección de la libertad sindical individual, sino que es necesario también que la legislación permita, sin traba alguna, el libre ejercicio del ente colectivo ya constituido para organizarse, autogobernarse y ejercer con libertad sus actividades gremiales con autonomía.

La democracia sindical no va en contra de la autonomía sindical pues la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que no se trasgrede este derecho al establecer mecanismos que salvaguarden la participación de los trabajadores en la elección de sus directivas

sindicales, así como la negociación colectiva a través del ejercicio del voto personal, libre, secreto y directo, destacó durante su participación en el Foro de Capacitación sobre el Nuevo Modelo Laboral para las Áreas de Recursos Humanos y Laborales.

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, subrayó.

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, indicó. 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.

2.3 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.

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.

En caso de que los patrones quieran conformar su sindicato, existen solamente dos maneras de hacerlo

- Conformados por una o varias ramas de actividades
- Los que se conforman por varios patrones de varias entidades federativas se considerarán nacionales

Así también, el número mínimo de patrones que se necesitan para establecer un sindicato es de 3, en el caso de los trabajadores debe ser de mínimo 20 personas mayores de 15 años; sin embargo, los trabajadores de confianza no pueden ser parte de este sindicato y deben conformar uno propio. Además, aunque no requieren autorización previa, es imprescindible darlas de alta en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cumplir ciertos requisitos formales, que están claramente establecidos.

A la otra clasificación de sindicatos se le conoce como no oficial y se refiere al modo de funcionar o negociar con los patrones. Esta clasificación es la siguiente:

- **Sindicato blanco:** este tipo de sindicato es creado por el patrón para auxiliarse en la administración de las relaciones laborales con sus trabajadores. El líder sindical sigue las órdenes del patrón y lo apoya en sus decisiones facilitando la modificación de aspectos laborales en el contrato colectivo de la empresa. En realidad, este sindicato no funciona como una organización que defiende los intereses de los trabajadores, sino que busca defender los intereses del patrón. por lo que se considera poco útil en términos de asistencia laboral; pero muy benéfico para los patrones ya que si los empleados intentan formar uno nuevo se considerará nulo ante la junta de conciliación y arbitraje.

- **Sindicato amarillo:** este tipo de sindicato busca la colaboración, coordinación y armonización entre los intereses del patrón y los trabajadores. El líder sindical busca una conciliación de intereses entre las dos partes. Este tipo de sindicato no se considera que apoye a los trabajadores, sino que busca un beneficio económico, pero también busca cumplir con los intereses del patrón antes que los trabajadores de manera conveniente.

- **Sindicato rojo:** este sindicato lucha por los intereses de la clase trabajadora, porque conoce que el patrón solo busca su beneficio, así que, este tipo de sindicato actuará siempre presionando a los patrones para conseguir mejores condiciones salariales y de trabajo, así como evitar injusticias. Estos sindicatos no ceden en sus requerimientos contractuales y ante cualquier tipo de amenaza a sus intereses como clase trabajadora, están preparados para llevar a cabo huelgas en su centro de trabajo, plantones, marchas, protestas en diversos puntos clave de la ciudad para presionar a los patrones a ceder en sus iniciativas que afecten los derechos e intereses de sus agremiados. Asimismo, los líderes sindicales obligan a todos sus agremiados a mantenerse unidos, amenazándolos para mantenerlos de su lado contra el patrón, para tener mayor influencia y ganar en su lucha. Por ejemplo: El sindicato rojo que tiene mucho poder en México es el SNTE, que es el sindicato que agrupa a los maestros a nivel nacional, este ha realizado plantones y marchas causando disturbios por periodos largos de tiempo para conseguir que se acepte su pliego petitorio (sus solicitudes).

Cuando incursionamos a algún sector, hay que considerar los tipos de sindicatos que existen por sector, profesión u oficio. Conocer el tipo de sindicato al que pueden pertenecer nuestros empleados nos ayudará a evitar conflictos que puedan paralizar la operación de la empresa y sufrir pérdidas.

2.4 Gremiales

En la ley federal del trabajo se establece de la siguiente manera:

Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

Son asociaciones concertadas por trabajadores conglomerados por su profesión, especialidad u oficio. Por ejemplo, el Sindicato Mexicano de Electricistas reúne a todas las personas que se desempeñan en el sector eléctrico.

2.5 De empresas y oficio varios

De conformidad con el Artículo 360 de la LFT se regula lo siguiente:

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

Este tipo de sindicato está conformado por los empleados de una misma empresa que deciden agruparse para defender sus intereses. Puede o no haber un sindicato de trabajadores en cada empresa.

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.

Este tipo de sindicato se forma por trabajadores de distintas profesiones cuando el número de empleados que realizan el mismo oficio es menor a veinte, por lo cual no podrían por sí mismos cumplir con el requisito para crear un sindicato independiente. Un ejemplo es el Sindicato

Nacional de Trabajadores y Empleados de Servicios, Similares y Conexos de la República Mexicana.

2.6 Industriales y nacionales de industria

En el artículo 360 Fracción III de la LFT, se establece lo siguiente:

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

Este tipo incluye a los empleados que trabajan en un mismo sector industrial en un solo estado o ciudad específica. Por ejemplo, la Unión de Estibadores, Alijadores, Cargadores, Checadores y Amarradores de Barcos del Puerto de La Paz, Baja California Sur.

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

Están integrados por asalariados que están empleados en un mismo sector industrial, y las empresas con las que laboran pueden estar ubicadas en distintos estados. Los principales sindicatos de este tipo son, por ejemplo, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSSRM)

2.7 Preparación 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.

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.

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.

2.8 Estatutos sindicales

De conformidad con el Artículo 371 nos establece lo que deben contener:

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 concurran 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.

2.9 Registro y 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.

2.10 Obligaciones del sindicato

- ✓ 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.

2.1 Prohibiciones del sindicato

- × 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).

UNIDAD III Negociación colectiva

3.1 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.

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.

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

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 so mandatarios del sindicato.

3.2 Federaciones

.FA.O.	FEDERACION DE AGRUPACIONES OBRERAS DE LA REPUBLICA MEXICANA
F.A.S.T.A.	FEDERACION DE ASOCIACIONES Y SINDICATOS DE TRABAJADORES DE AVIACION DE MEXICO
F.E.N.A.S.A.	FEDERACION NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES AUTONOMAS
F.E.N.A.S.I.B.	FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS
F.E.S.E.B.S.	FEDERACION DE SINDICATOS DE EMPRESA DE BIENES Y SERVICIOS
F.N.A.S.	FEDERACION NACIONAL DE AGRUPACIONES SINDICALES
F.N.M.T.	FEDERACION NACIONAL MEXICANA DEL TRABAJO
F.N.R.T.O.I.	FEDERACION NACIONAL DEL RAMO TEXTIL Y OTRAS INDUSTRIAS

Éstas son organizaciones de suma importancia, en materia de derecho del trabajo, pues su propósito es la defensa de los intereses del trabajo. A demás que es considerado un derecho de los trabajadores, aplicándose no sólo al derecho individual de los trabajadores de asociarse. Una federación necesita de por lo menos tres sindicatos locales o regionales para que se pueda aceptar su formación; las federaciones nacionales deben estar constituidas de por lo menos 20 sindicatos estatales, por esto, se puede afirmar que las federaciones son la articulación de sindicatos de trabajadores.

3.3 Confederación

Una confederación se forma a partir de federaciones, de las cuales se necesitan por lo menos 3 para lograr consolidarse, cada federación requiere de por lo menos 20 sindicatos.

C.G.T.	CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES
C.O.C.E.M	CONFEDERACION DE OBREROS, CAMPESINOS Y EMPLEADOS DE MEXICO
C.O.M.	CONFEDERACION OBRERA DE MEXICO
C.O.N.T.U.	
C.O.R.	CONFEDERACION OBRERA REVOLUCIONARIA
C.O.R.A.S.	CONFEDERACION OBRERA REVOLUCIONARIA DE AGRUPACIONES SINDICALES
C.R.O.C	CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE OBREROS Y CAMPESINOS
C.R.O.M	CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA
C.R.T	CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE TRABAJADORES
C.T.C.	CONFEDERACION DE TRABAJADORES Y CAMPESINOS

3.4 Disolución del sindicato

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).

3.5 Cancelación del registro sindical

En las nuevas reformas a la Ley Federal del trabajo respecto a la cancelación del registro sindical se estableció lo siguiente:

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. Así también se establece lo siguiente:

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

3.6 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.”

3.7 Sujetos y contenido del contrato colectivo

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 más 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.

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.

3.8 Clausulas, forma y revisión del contrato colectivo

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.

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.

3.9 Procedimiento para la firma del contrato colectivo

Como se señaló en el tema anterior, es necesario que el procedimiento para la firma de contrato colectivo de trabajo, sea presentado y depositado ante el Centro Federal de conciliación y registro laboral, este procedimiento puede realizarse vía internet pero deberá adjuntarse los requisitos que en seguida se mencionan.

Requisitos

1. **Constancia de representatividad** (PDF)
2. **Convocatoria** (PDF)
3. **Listado de trabajadores** con derecho a votar, que debe incluir CURP (EXCEL)
4. **Contrato Colectivo de Trabajo** Inicial celebrado con el patrón (PDF)
5. **Tabulador** de sueldos y/o salarios (PDF)
6. **Tabulador** de sueldos y/o salarios (EXCEL)
7. **Toma de nota** del Sindicato (PDF)
8. **INE** o identifica del Secretario General (PDF) o identificación oficial
9. **Poder Notarial** del Representante legal del patrón que suscribe el CCTI (PDF)
10. **INE** o identificación oficial del representante legal del patrón (PDF)
11. **RFC** del Patrón
12. **Fecha, hora y lugar** de la Consulta o votación.
13. **INE** o Identificación oficial vigente del Solicitante
14. **Poder**, carta poder o toma de nota, documento que acredite las facultades del solicitante para realizar el trámite en representación del sindicato.
15. En caso de ser **apoderado, asesor o representante legal** del sindicato, agregar cédula profesional.

3.10 Terminación y modificación de las 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.

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.

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.

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.

3.1 | Contrato ley

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, 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.

3.12 Contenido del contrato ley

El contenido del contrato ley lo establece el artículo 412 de la ley federal del trabajo, bajo los términos siguientes:

- 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.

En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

3.13 Procedimiento y requisitos para la firma del 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 convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores que estén representados en la Convención, así como por la mayoría de los patrones 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 patrones 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 patrones 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.

3.14 Revisión del contrato ley

En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

- I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;
- II. La solicitud se presentará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, noventa días naturales antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;
- III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se registrará por lo dispuesto en el artículo 411; y
- IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio que cumpla con lo previsto en el primer párrafo del artículo 414, el titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, lo comunicará al titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su publicación en el Diario Oficial de la Federación o bien al Gobernador de la entidad federativa o al Jefe de Gobierno de la Ciudad de México para que lo publiquen en el periódico oficial de la Entidad Federativa, según corresponda.

Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta, y

- V. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, el contrato-ley se tendrá por prorrogado, para todos los efectos legales a que haya lugar.

Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días naturales antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

3.15 Terminación del contrato ley

A raíz de las reformas a la ley federal del trabajo de 2019, se derogaron las causas siguientes:

Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría y

Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

Dejando subsistente únicamente la causa siguiente:

El contrato-ley terminará únicamente por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406, previa consulta mediante voto personal, libre y secreto a los trabajadores.

UNIDAD IV Efectos de la contratación colectiva

4.1 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.

4.2 Contenido del reglamento

El reglamento contendrá:

1. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
2. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
3. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
4. Días y lugares de pago;
5. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V
6. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
7. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
8. 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;
9. Permisos y licencias;

10. 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
11. 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.

4.3 Objetivos y sujetos del reglamento

La finalidad de un Reglamento Interno de Trabajo es llevar una relación laboral cordial, organizada y disciplinada entre el patrón y los trabajadores, que facilite su productividad dentro de la empresa. Para lograr su objetivo, todo reglamento debe contener ciertas normas por *default*. Las II normas básicas son reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

4.4 Procedimiento de creación del reglamento

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.

4.5 Modificación y suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de los Tribunales la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

En cuanto a la suspensión en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

- I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento consignado en el Procedimiento Especial Colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruebe;
- II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica;
- III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, y
- IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

El Tribunal, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses del Tribunal que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si el Tribunal resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio del Tribunal, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48. Lo establecido en el presente artículo no será aplicable en el caso a que se refiere la fracción VII del artículo 427. En este supuesto, los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia.

4.6 Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

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 declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

- I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruuebe;
- II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, y
- III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, 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.

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.

Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154. Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley.

Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

4.7 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.

4.8 Objetivos de la huelga

La huelga deberá tener por objeto:

- 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 artículos 399 bis y 419 bis

Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 930, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, y
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920 de esta Ley

4.9 Requisitos para iniciar huelga

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 .

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 patrones 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 patrones 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.

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).

4.10 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.

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.

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 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.

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 deseché 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.

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 reclusos 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 oirá 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
En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

4.11 Formas de terminación de la huelga

La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por sentencia del Tribunal si los trabajadores o patrones someten el conflicto a su decisión, en términos de lo previsto en el artículo 937 de esta Ley.

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.
- ✓ Ley federal del trabajo.

Videos sugeridos

- El ABC del Derecho Colectivo del Trabajo (<https://www.youtube.com/watch?v=souGOJnLE2c>)
- Libertad sindical y reforma laboral (<https://www.youtube.com/watch?v=W4bwmjSQRjY>)
- La huelga (<https://www.youtube.com/watch?v=csIIRIsN-xE>)