



Mi Universidad

SUPER NOTA

Nombre del Alumno: ING.CHRISTIAN ESTÉVEZ HIDALGO

Nombre del tema

Parcial 1

Nombre de la Materia: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Nombre de la Licenciatura: DERECHO

Cuatrimestre

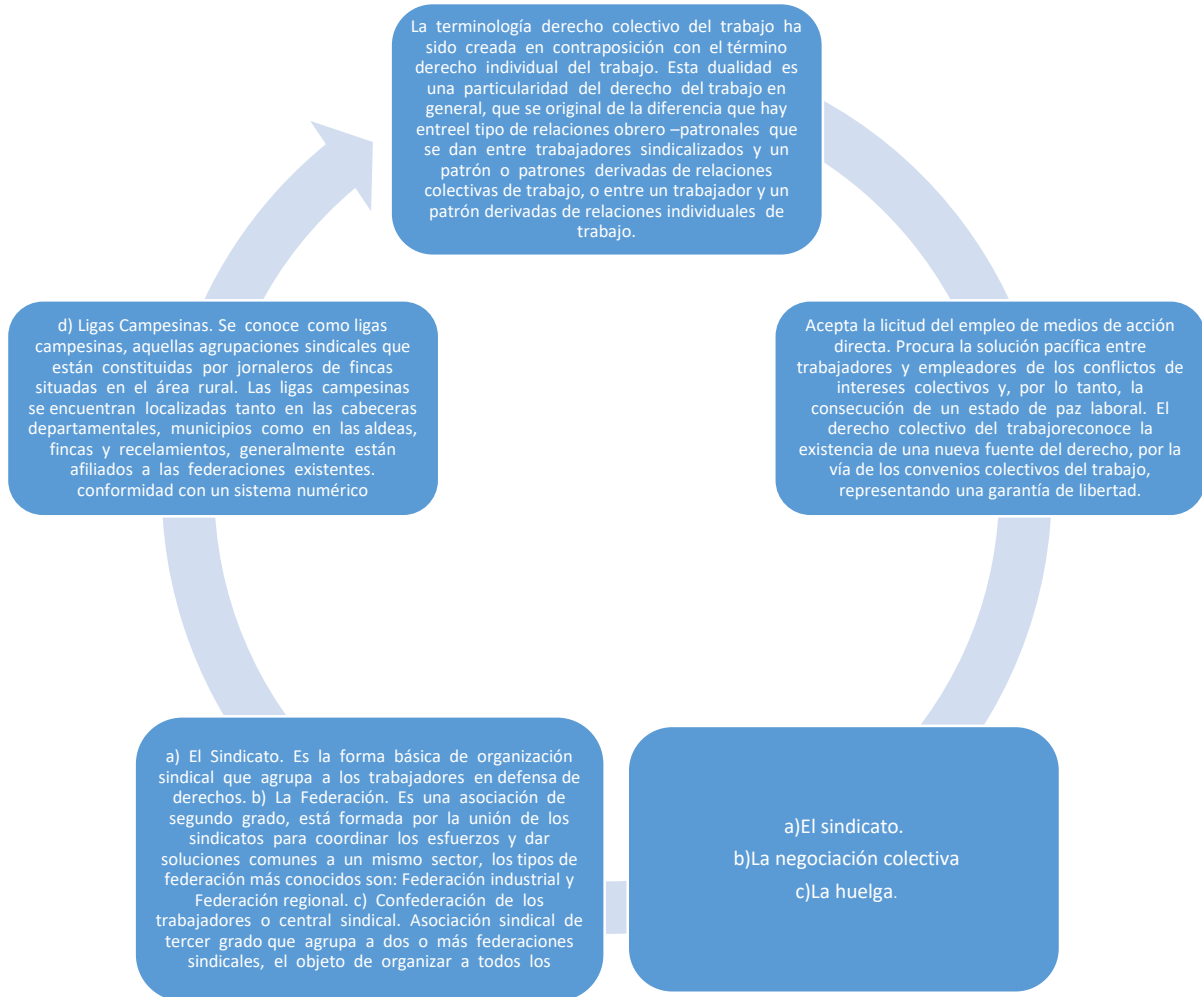
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. A 14 de noviembre del 2022

UNIDAD 1

DERECHO COLECTIVO

Derecho Colectivo de Trabajo





DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN,

- Artículo 51 Constitución de 1979

*“El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa. **Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo.** Los sindicatos tienen derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales.*

Las organizaciones sindicales se disuelven por acuerdo de sus miembros o por resolución de última instancia de la Corte Suprema.

Los dirigentes sindicales de todo nivel gozan de las garantías para el desarrollo de las funciones que les corresponden”.

CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

- Constituye un medio para lograr el equilibrio entre trabajadores y patrones, 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.
- Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.

COALICIÓN

Otra expresión que adquiere un significado especial cuando se tratan los temas del Derecho Colectivo es la "coalición". En la ley de 1931 el artículo 258 la definía, en su primer párrafo, como "el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes". Sin embargo, al afirmar después en el mismo artículo que "el sindicato de trabajadores es una coalición permanente", disposición recogida en el artículo 441 de la ley vigente, le daba un nuevo significado porque venía a expresar así, no tanto el acuerdo, como el órgano nacido del acuerdo

La coalición no es una huelga ni un cierre patronal ni otro medio de acción directa; es el acuerdo entre un grupo de trabajadores o empresarios para realizar un conflicto colectivo, vale decir, es el paso previo para el conflicto abierto: es un acuerdo entre personas que tratan de obtener un mismo fin y por los medios que permitan alcanzarlo más rápidamente.

La coalición es el antecedente inmediato de cualquier medida de fuerza que se desee realizar; sin una coalición previa no hay posibilidad de efectuar una huelga. Como consecuencia de esta premisa, el reconocimiento del derecho de huelga ha tenido una íntima vinculación con el reconocimiento del derecho de coalición.

Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción

XVI, así como en el título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, la cual reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, definiendo el concepto de coalición como un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses.

La Casa del Obrero Mundial



ASOCIACIÓN PROFESIONAL

La Ley de 1931 durante su vigencia y bajo la influencia de los residuos del individualismo, pudo sostener que la Asociación Profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí mismo. La Asociación Profesional de trabajadores y patrones, persigue distintos objetivos: la de los trabajadores tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista y la de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales

Formación y evolución. La asociación no es una creación del derecho, se trata por el contrario de un fenómeno anterior al derecho. De ahí que constituya una garantía esencial el reconocimiento del derecho de asociación que lo único que logra es dar valor legal a una realidad social

El Derecho de Asociación Profesional pertenece a los trabajadores o a los patrones "para con los miembros de su misma clase social", es un derecho especial, es el derecho de una

clase social frente a otra, aun cuando también es derecho frente al Estado. Es un derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

La Corporación de Oficios: Son diversos los acontecimientos que producen el nacimiento y desarrollo de las corporaciones de oficios. El tránsito del campo a la ciudad y el incremento de la actividad artesanal producen vicinidades de las que derivan sentimientos solidarios, a veces derivados de la concurrencia a un mismo templo

Etapa de prohibición: El triunfo de la tesis laboral se apoya en el pensamiento fisiócrata, constituye el resultado primario de la Revolución Francesa.

Etapa de la tolerancia: Ideologías como la de Carlos Marx y Federico Engels, hacen que el proletariado se de cuenta de su importancia y fuerza, lo que trae consigo un intenso desarrollo del movimiento obrero. Etapa de la reglamentación: En el siglo XIX aparecen los primeros instrumentos jurídicos que consagran el derecho a constituir asociaciones profesionales, siendo Inglaterra la primera en consagrar dicho derecho en la ley del 29 de junio de 1871

Es un derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. Cuando las asociaciones profesionales nacen son consideradas como partes netamente opuestas a la otra. Sin embargo, este concepto va perdiendo vigencia o por lo menos su extremismo

Las Asociaciones Profesionales (sindicalismo) no se contentan con exponer ideas y producir programas, sino que lucha para su efectivizarían y desarrollo. Las técnicas suelen seguir, en líneas generales, dos orientaciones bien definidas: son de carácter sindical o de carácter político, dentro de estos dos parámetros se han desarrollado siempre la actividad sindical.



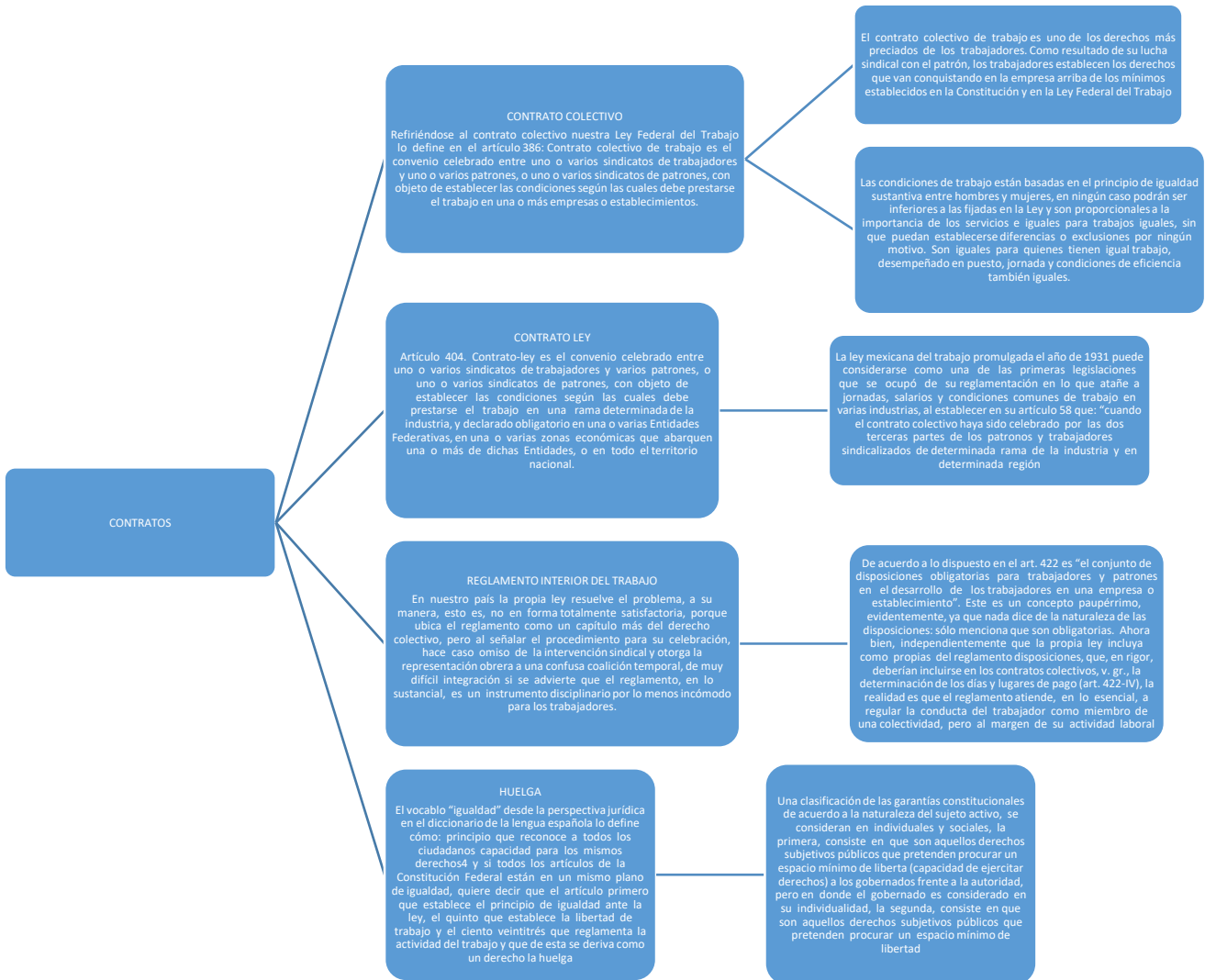
¿Sabías que
los sindicatos tienen
hasta el 2 de mayo de 2023
para legitimar su Contrato
Colectivo de Trabajo?

Conoce el paso a paso
de la Guía de Acción
para la Legitimación
de Contratos Colectivos:

Ve a: <https://www.gob.mx/stps>



GOBIERNO DE MÉXICO | TRABAJO



CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE NATURALEZA ECONÓMICA Y LA SENTENCIA COLECTIVA

1.-El procedimiento ordinario comprendido en el capítulo cuarto, tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de una de las partes cumplan con cierta disposición de la ley o con determinada obligación que se ha impuesto.2.-El procedimiento especial establecido en el capítulo séptimo, se integra por una serie de disposiciones bajo el rubro: "Conflictos de orden económico", son aquellos que se originan por la acción de complejas causas económicas que dan lugar a frecuentes alternativas en la industria, que dañan o favorecen a determinadas negociaciones, puestos que se refieren a periodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan, subsiguientemente a periodos de prosperidad, provocando necesariamente aquellos, una contracción y estos, una expansión de todas las ramas productoras, con el licenciamiento u ocupación de muchos trabajadores o disminución o aumento del capital destinado a remunerarlos

a) Modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo

b) Suspensión o terminación de las condiciones colectivas de trabajo (salvo que la ley establezca otro procedimiento)

Los conflictos colectivos de orden económico, están relacionados con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, que, por su naturaleza especial, no pueden resolverse mediante el procedimiento ordinario; por lo tanto, por la trascendencia que tiene en las relaciones obrero-patronales y la sociedad deben tener un lugar prioritario en el proceso del trabajo, sin embargo, la lentitud y obstáculos legales, lo convierten en un procedimiento de difícil realización

LOS DOS PROCEDIMIENTOS SEÑALADOS EN LA L.F.T.1.-AUDIENCIA INICIAL:deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes de recibida la demanda, desarrollándose bajo las siguientes reglas que vienen en el art.906 de L.F.T.2.-**PERICIALES DE OFICIO(O)**a) en la diligencia, la junta deberá designar por lo menos a tres peritos para que investiguen los antecedentes del conflicto b) los peritos deberán formular su dictamen en un periodo no mayor de treinta días, sugiriendo la forma de concluir con la controversia.c) cada una de las partes puede a su vez, designar un perito para que se asocie a los anteriores, o rinda su dictamen independientemente.d) las partes, además, podrán designar comisiones para que acompañen a los peritos y formulen observaciones y sugerencias

1.-Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad.- Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto;viii.-Las prestaciones del promovente, expresando claramente lo que se pide.Los documentos anexos a la demanda según el art.904 son cuatro fracciones que el promovente según en su caso, deberá acompañar a la demanda.La junta en su fallo, acorde con la solicitud de parte, deberá determinar la pretensión concreta, a fin de conseguir elequilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos, sin que ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes, y podrá resolver lo siguiente:1) Aumentar o disminuir el personal.2) Aumentar o disminuir la jornada de trabajo.3) Aumentar o disminuir la semana de trabajo.4) Aumentar o disminuir los salarios.5) En general, modificar las condiciones de trabajo.

3.-REQUISITOS DE LOS PERITOS:(Art.907)4.- INTERVENCIÓN DE LAS PARTES ANTE LOS PERITOS:Las partes dentro de los primeros diez días concedidos a los peritos, para formular su dictamen podrán presentarse a observaciones, informes y estudios y todos los elementos a su juicio deberán ser tomados en cuenta.5.-**FACULTADES PERICIALES:** Los peritos de oficio realizarán todas las investigaciones y estudios que consideren indispensables actuando con toda libertad, (art.909)6.-**CONTENIDO DEL DICTAMEN(Art.910)7.-INTERROGATORIO PERICIAL**

8.-ACTUACIONES OFICIOSAS9.-ALEGATOSUna vez desahogadas todas las pruebas y previa certificación de la secretaría que así lo determine, las partes gozaran de un término de 72 horas para formular alegatos por escrito, y en caso de omisión se les tendrá por perdido su derecho.10.-**DICTAMEN LABORAL**Declarada cerrada la instrucción, deberá formularse el dictamen, el cual se rige por los principios generales de las resoluciones laborales. Cada uno de los representantes de la junta recibirá una copia citándoles a una audiencia de resolución. Deberá realizarse de la forma acostumbrada para los conflictos ordinarios.11.-**CONTENIDO DEL FALLO**La autoridad laboral deberá tomar en consideración el equilibrio y la justicia social que debe prevalecer en las relaciones entre trabajadores y patronos. Como una consecuencia goza de la más amplia libertad para:a) aumentar o disminuir el personalb) aumentar o disminuir la jornada diaria o la semana de trabajoc) aumentar o disminuir los salariosd) modificar libremente las condiciones de trabajo existentesArt.903 L.F.T.Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, lo cual deberá contener



Los conflictos colectivos de orden económico, están relacionados con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, que, por su naturaleza especial, no pueden resolverse mediante el procedimiento ordinario; por lo tanto, por la trascendencia que tiene en la relaciones obrero-patronales y la sociedad deben tener un lugar prioritario en el proceso del trabajo, sin embargo, la lentitud y obstáculos legales, lo convierten en un procedimiento de difícil realización.

La modificación, suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo en todos los casos deberían tramitarse mediante procedimiento sumario o especiales, para que se reduzca a una audiencia de conciliación; demanda y excepciones; ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución, con una regulación particular en peritajes y efectos de la sentencia, y sin posibilidad de que el emplazamiento a huelga suspenda su tramitación.





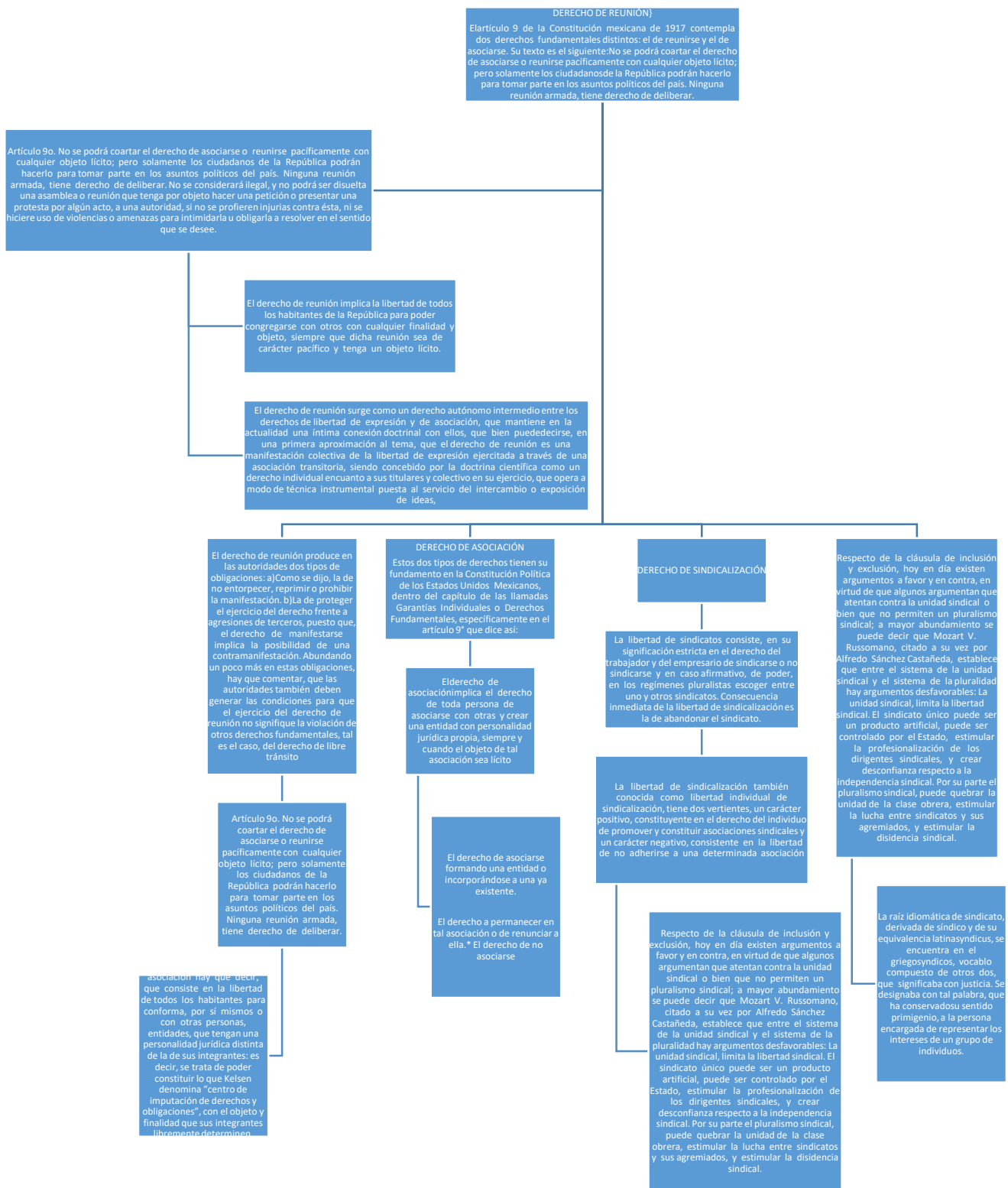
Ejemplos de estas leyes tendríamos: Ley de Francis Place (1824). c. Etapa de la reglamentación: Se caracteriza por incorporar a la Ley los derechos de asociación profesional, libertad sindical y derecho a la huelga. México fue el primer país en reconocer a estas garantías en su Constitución en el año de 1917. Tipos de asociaciones Como bien lo vimos en la Constitución, las asociaciones de obreros y de patrones pueden ser de diferentes tipos:

- 1.Coaliciones**
- 2.Sindicatos**
- 3.Asociaciones profesionales**

UNIDAD II

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA ASOCIACION PROFESIONAL



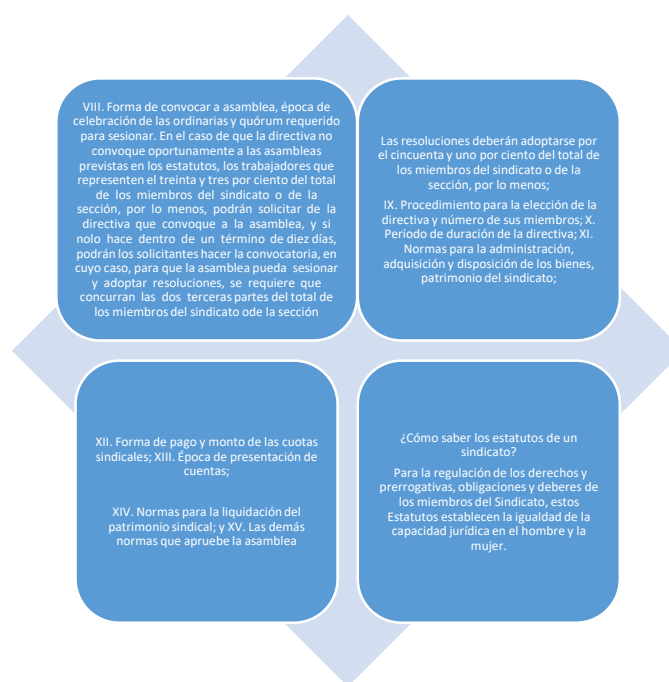


<p>Trabajadores en generalEl derecho de sindicación se presenta en dos niveles: el individual y el colectivo.Por lo que respecta a la libertad sindical individual, podemos hablar de tres aspectos:Un primer aspecto del derecho de libre sindicación lo encontramos en la facultad del individuo de sumar su voluntad a la de otros para constituir sindicatos, sin necesidad de tener autorización previa (artículo 357 de la LFT) o de ingresar a un sindicato ya constituido</p>	<p>Trabajadores al servicio del EstadoLa naturaleza especial de la función pública del Estado, hace que las relaciones con quienes le sirven sean tratadas de modo diferente a las que se establecen entre trabajadores en general y empresas particulares.El sustento constitucional de la libertad de asociación de los servidores públicos se encuentra en la fracción X del apartado B del artículo 123, que señala: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes."</p>	<p>PERSPECTIVAS DE LA DEMOCRACIA SINDICAL EN MÉXICO Los trabajadores regulados por el artículo 123 constitucional, apartado B, poseen una libertad sindical muy precaria; una verdadera apertura democrática a este respecto requeriría la modificación de la actual estructura de los aspectos colectivos de la LFTSE.</p>
<p>Los trabajadores en general, en cambio, sí tienen el soporte jurídico para alcanzar un orden sindical democrático, lo que no los exime de la presencia de obstáculos que en la práctica entorpecen su ejercicio. Así vemos, por ejemplo, que a pesar de que existe la prohibición a los patrones de intervenir en los sindicatos, mediante astutas maniobras empresariales controlan y disminuyen los ímpetus de la clase trabajadora</p>	<p>REQUISITOS PARA LA FORMACION DE SINDICATOS La doctrina (De Buen 2005: 743) ha señalado que los requisitos para la formación y registro de los sindicatos se clasifican en: a) Requisitos de fondo. Que se refieren a las personas que lo integran y a la finalidad de la unión. b) Requisitos de forma. Que se refieren al conjunto de actos jurídicos necesarios para su existencia y reconocimiento en la vida jurídica.</p>	<p>DE LOS REQUISITOS PARA LA CONSTITUCIÓN DE LOS DIVERSOS SINDICATOS.3.1. NUMERO DE TRABAJADORES.La Ley establece que sean por lo menos veinte en servicio activo, regla que, en los casos de los sindicatos industriales y nacionales de industria, debe rebasarse por los requerimientos de organización sindical interna.3.2. EDAD Y OTROS REQUISITOS PERSONALES.Deben ser mayores de catorce años, pueden sindicalizarse también los extranjeros con la limitante de que no pueden formar parte de la directiva y no pueden coexistir los trabajadores de confianza con el resto de los trabajadores en el mismo sindicato.3.3. DEL PADRÓN SINDICAL.</p>
<p>Debe integrarse padrón por triplicado, consistente en la lista de los constituyentes con progresión numérica de sus nombres, sexo, edad, domicilio particular, afiliación del IMSS, SAR e INFONAVIT si lo tienen y firma autógrafa de cada trabajador, así como con el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento en que presten sus servicios.Un padrón por cada empresa si se trata de sindicato industrial o nacional de industria.</p>	<p>3.4. DE LOS ESTATUTOS.Deban previamente formularse por triplicado, los estatutos sindicales que reúnan los siguientes requisitos:1.Denominación del Sindicato.2.Domicilio y población.3.Objeto del Sindicato (el estudio y defensa de los derechos de los trabajadores integrantes) y estructura, (por secciones y delegaciones si se trata de sindicato industrial o nacional de industria);4.Condiciones de admisión de los socios.5.Obligaciones y derechos de los asociados.6.Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.7.Forma de convocar a asambleas y clases de ellas.8.Quórum requerido para sesionar y porcentaje de miembros para que los acuerdos tengan validez.9.Procedimiento para la elección de la directiva, número y cargos sindicales.</p>	<p>3.5. ACTA DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA. Esta debe prepararse por triplicado y cuidadosamente para que reúna los requisitos de ser una relación circunstanciada y coherente en que consten:1,quiénes instalan la asamblea;2, los padrones deben hacer las veces de lista de asistencia;3,debe precisarse el quórum, declararse y elegirse a la Mesa de Debates;4,debe insertarse la orden del día y decirse que se aprobó;5,debe decirse que se dieron a conocer los estatutos, que se aprobaron y que forman parte del acta;6,debe elegirse la primera directiva conforme a los puestos del estatuto y7,debe firmarse por la mesa de debates y por la directiva electa</p>
<p>DIVERSAS FORMAS DE SINDICALIZACIÓN Según la doctrina ésta se divide en dos grandes rubros: sindicación única y sindicación plural.SINDICACION UNICA; es el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial.SINDICACION PLURALContempla la posibilidad de formar sindicatos independientes Los usos de los otros.Una vez analizada la definición de las sindicaciones mencionadas con anterioridad</p>	<p>SINDICATO GREMIAL es el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, sirviendo como antecedente que en edad moderna fue la forma natural de la sindicación, pues el trabajo en los talleres no requería sino una sola profesión u oficio de tal modo que los trabajadores por la similitud de sus problemas se agrupaban por profesiones, independientemente de los talleres en los que prestaban sus servicios.(sindicato de meseros, sindicato de enfermeras)SINDICATO DE EMPRESAS es aquel que está formado por trabajadores de una misma empresa.El sindicato de empresas supera la autorización que producen la organización gremial, a diferencia de ésta que busca unir de la profesión sólo mediante la delata clase trabajadora.</p>	<p>El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos deben registrarse y, para ese efecto, remitirán por duplicado lo siguiente: "I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos, y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva". Además, la propia ley en su artículo 366 señala que sólo podrá negarse el registro de un sindicato en los siguientes casos: "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; III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior</p>

ESTATUTOS SINDICALES
Son aquellas normas de carácter interno que rigen las acciones de los miembros del sindicato, en él se establecen las funciones de los integrantes, sus obligaciones y el derecho que contienen los sindicatos.Los Estatutos son un elemento fundamental para el funcionamiento de los sindicatos, ya que su principal función es regular los procesos internos del sindicato.Para que los estatutos son válidos el sindicato deberá contar con reconocimiento formal de las autoridades laborales y administrativas y cubrir los requisitos necesarios para acreditar la capacidad y personalidad jurídica para desempeñar su función de representatividad y defensa de los trabajadores sindicalizados

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:
I. Denominación que le distinga de los demás; II. Domicilio; III. Objeto; IV. Duración. Fallando 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) 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;





REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

Ley Federal del Trabajo.pdf.

http://www.opech.cl/movisociales/talleresprofes/caracteris_contrato_colectivo.pdf

Revistas Jurídicas de la UNAM.

www.juridicas.unam.mx

<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>.

DERECHO LABORAL COLECTIVO.pdf.