

Nombre de alumno: Itzel Abigail Tlamani

Nombre del profesor: Luis Eduardo Lopez

Nombre del trabajo: Actividad 3

Materia: Derecho laboral

Grado: 4to

Grupo: LAN

UNIDAD III PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.



3.6 Los sindicatos y coaliciones

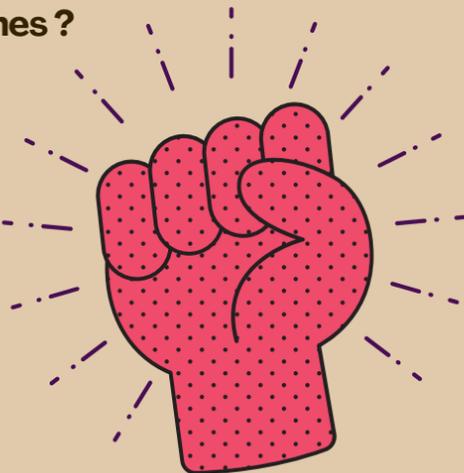
El conjunto de trabajadores o patrones puede organizarse bajo la forma de una coalición o un sindicato, teniendo cada una de éstas, características propias, ventajas y desventajas; en este capítulo se abordan ambos conceptos, poniendo especial énfasis en el sindicato por tratarse, en todo caso, de una figura común y usual en la vida laboral mexicana. Se pretende dar conceptos y lineamientos legales, alejados de posturas ideológicas y controversias sobre la función de los sindicatos en México.

¿Que son coaliciones ?

Las coaliciones están definidas en el artículo 355 de la LFT como: "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

FUNCIÓN:

Es defender los intereses comunes de trabajadores o patrones. Ejemplo: En una microempresa con apenas tres trabajadores, el patrón decide unilateralmente suspender el pago de los salarios; cabe señalar que los trabajadores no pertenecen a sindicato alguno y, para defender sus intereses, deciden iniciar el procedimiento de huelga para solicitar los pagos correspondientes.



¿Que son los sindicatos?

Están definidos por el artículo 356 de la LFT, como: "la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Por su parte, Néstor De Buen Lozano define el término como "la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase".

PRINCIPIOS DEL SINDICALISMO:

Libertad sindical. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que consideren convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar sus estatutos. De igual forma, la libertad sindical consiste en la posibilidad que tienen los sindicatos de escoger libremente sus estatutos, dirigentes y procedimientos.



3.7 Clasificación de sindicatos

Una primera clasificación muy simple se refiere a que los sindicatos pueden ser de trabajadores o de patrones; pero el cuadro 11.3 ilustra la clasificación que se hace de los mismos en los artículos 360 y 361 de la LFT. Los sindicatos de trabajadores están contemplados en el artículo 360 y son:

GREMIALES:

los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. En este tipo de sindicatos no es importante la empresa para la que se trabaje, sino la actividad que se realice.

DE EMPRESA:

, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. A diferencia del sindicato anterior, en éste no importa la actividad profesional que realicen sino la empresa para la que trabajen; es una forma común de sindicatos y los ejemplos abundan en la realidad laboral mexicana actual.

INDUSTRIALES:

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

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.

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 20.

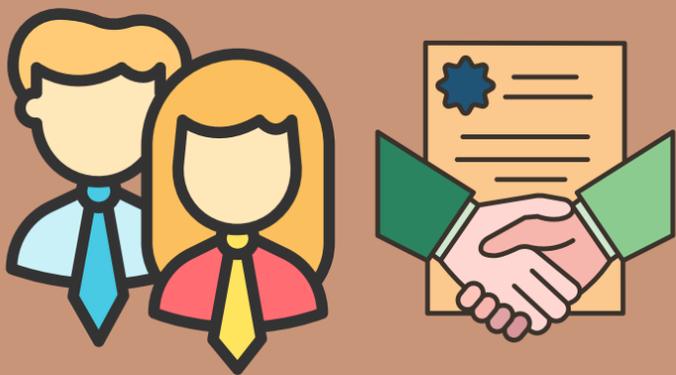


3.8 Constitución y registro de los sindicatos

Los sindicatos no son la excepción; se forman en un acto denominado asamblea constitutiva, en la que se reúnen los asociados (sindicalizados) para determinar: los estatutos, integración de la directiva, duración, etc.

EL REGISTRO DEL SINDICATO SÓLO PUEDE NEGARSE POR TRES MOTIVOS:

- Cuando no se proponga como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores o patrones.
- Si el número de trabajadores con el que se constituyó no es igual o mayor de 20 o, en el caso de sindicatos de patrones, si el número de integrantes no es igual o mayor de tres.
- Cuando no se presenten los documentos señalados anteriormente para la realización del registro. Si el sindicato cuenta con la documentación correspondiente, no se le puede negar, por ningún motivo, el registro.



3.9 Estatutos del sindicato

El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros. De esta forma, los estatutos sindicales son las normas o lineamientos que rigen la vida del sindicato, no sólo al interior del mismo, sino sus relaciones con terceros. Los estatutos sindicales, conforme al artículo 371 de la LFT, deben contener como mínimo:

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

VIII. FORMA DE CONVOCAR A ASAMBLEA

IX. PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA SINDICAL

IX BIS. EN LA INTEGRACIÓN DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES SE ESTABLECERÁ LA REPRESENTACIÓN PROPORCIONAL EN RAZÓN DE GÉNERO

X. PERÍODO DE DURACIÓN DE LA DIRECTIVA SINDICAL

XI. NORMAS PARA LA ADMINISTRACIÓN



3.10 Derechos y obligaciones sindicales

Los sindicatos, aparte de estar obligados a registrarse, tienen otras obligaciones, consignadas éstas en el artículo 377 de la LFT y son:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la Autoridad Registral, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros



Prohibiciones de 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.



3.11 Procedimientos de conciliación prejudicial

¿PARA QUÉ LA CONCILIACIÓN COLECTIVA?

- 1) Negociación del Contrato Colectivo de Trabajo
- 2) Violaciones al Contrato Colectivo (CCT)
- 3) Conflictos entre patrones y sindicatos mayoritarios (titulares del CCT)
- 4) Conflictos entre patrones y sindicatos minoritarios
- 5) Conflicto entre trabajadores y patrones
- 6) Conflicto entre trabajadores y sindicatos
- 7) Conflicto entre sindicatos (titularidad)
- 8) Conflictos de carácter económico



- VENTAJAS
- La Conciliación laboral contribuye a encontrar soluciones buscando beneficiar a las partes.
 - La Conciliación laboral es imparcial, pero no debe perder de vista que tutela derechos.
 - La Conciliación laboral se mueve entre el marco de la Ley y los espacios existentes para propiciar justicia social y bienestar.
 - La Conciliación laboral requiere autoridad moral, empatía, perseverancia y paciencia.
 - La Conciliación laboral propone fórmulas y toma iniciativas; juega un rol activo.
 - La Conciliación asegura la autonomía de las partes.
 - La Conciliación asegura que quién tomará la resolución final sea un acuerdo entre partes buscando ganar-ganar.
 - La Conciliación es eficiente en términos de tiempo y costos.
 - La Conciliación evita escalar los conflictos.
 - La Conciliación requiere conocimientos y cualidades de comunicación; un experto en relaciones y capacidad de análisis.



UNIDAD III PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.



3.12 Huelga

Son varias las definiciones que se pueden encontrar sobre la huelga; a continuación se presentan algunas, todas ellas citadas por el maestro Néstor de Buen Lozano, en su libro Derecho del Trabajo II, referenciado ya en diversas ocasiones: Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras.

ARTÍCULO 440:

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Del análisis de las definiciones anteriores (incluyendo la legal), se pueden concluir ciertos elementos comunes:

1.La huelga implica una suspensión temporal de las actividades.

2.Es decretada por los trabajadores.

3.Tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones de trabajo a favor de los trabajadores.

OBJETIVO DE LA HUELGA

la huelga debe tener por objeto:

- Conseguir equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al terminar su vigencia.
- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al concluir su vigencia.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriormente mencionados. La también conocida como "huelga por solidaridad" tiene un carácter de lucha política y "antigubernamental".



3.13 Tipos de huelga

Este criterio está contenido en los artículos 444, 445 y 446 de la LFT, que se refieren a:

A) HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE, ES LA QUE SATISFACE LOS REQUISITOS LEGALES ESTABLECIDOS Y PERSIGUE ALGUNO DE LOS OBJETIVOS SEÑALADOS POR EL ARTICULO 450. POR SUPUESTO, QUE EN SENTIDO OPUESTO.

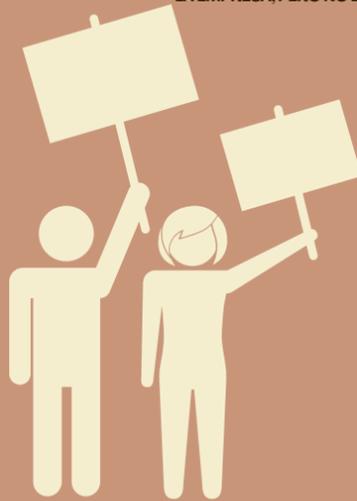
B) HUELGA ILÍCITA, SE CONSIDERA QUE UNA HUELGA ES ILÍCITA CUANDO OCURRE ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS: QUE LA MAYORÍA DE LOS HUELGUISTAS EJECUTEN ACTOS VIOLENTOS CONTRA PERSONAS O PROPIEDADES

C) HUELGA JUSTIFICADA, CUANDO LOS MOTIVOS SEAN IMPUTABLES AL PATRÓN, ES DECIR, EL PATRÓN ES RESPONSABLE, A JUICIO DEL TRIBUNAL LABORAL, DE LAS CAUSALES INVOCADAS POR LOS TRABAJADORES PARA ESTALLAR LA HUELGA

Criterio que se desprende del artículo 442 de la LFT, que señala que una huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos. De esta forma, se puede hablar de:

A. HUELGA GENERAL, CUANDO TODOS Y CADA UNO DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE LA EMPRESA SON DECLARADOS EN HUELGA, Y

B. HUELGA PARCIAL, CUANDO SÓLO SE DECRETA LA HUELGA EN UNO O VARIOS ESTABLECIMIENTOS DE LA EMPRESA, PERO NO EN LA TOTALIDAD DE LA MISMA.



3.14 Etapas del procedimiento de huelga

Dentro del derecho laboral mexicano, la huelga es considerada como un acto jurídico; por ello, está sujeta a requisitos esenciales. El maestro Mario de la Cueva clasifica los requisitos de la huelga en:

Requisitos de forma El procedimiento de huelga se inicia con el emplazamiento que los trabajadores realizan. Estos requisitos se refieren a la forma y tiempo en que debe presentarse el emplazamiento y están contenidos en el artículo 920 de la LFT

Requisitos de mayoría obrera Para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Para que una huelga sea legalmente existente se requiere que la suspensión haya sido realizada por la mayoría de los trabajadores.

Requisitos de fondo Existen diversos criterios sobre los requisitos de fondo de la huelga; por un lado, Néstor de Buen señala que el artículo 451, fracción I, establece como requisito de fondo que la huelga tenga por objeto alguno de los señalados en la propia ley. Por otro lado, el maestro De la Cueva afirma: "el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital"

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA:

1. PREHUELGA,



2. ETAPA DE CALIFICACIÓN (OPCIONAL),



3. ETAPA DE RESOLUCIÓN DE LA IMPUTABILIDAD



3.15 Terminación de la huelga

La LFT no señala un tiempo mínimo ni un tiempo máximo de duración de la huelga, puede prolongarse incluso por años, en los que las partes esperan la decisión arbitral de un particular o del tribunal, o los trabajadores esperan que el patrón cumpla sus demandas.

El artículo 469 señala: 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

Pérez Chávez, José. Taller de prácticas laborales y seguridad social, Tax editores, México, 2018.