



Nombre del alumno:

Karla Susana Almaraz Santiz.

Nombre del profesor:

Luis Eduardo López Morales.

Nombre del trabajo:

**Súper Nota de los Procedimientos
Especiales.**

Materia:

Derecho Laboral.

Bibliografía:

LC-LAN401.

Fecha: 02/11/2024.

Procedimientos Especiales.

3.6 Los sindicatos y coaliciones.

Los sindicatos y coaliciones son formas de organización colectiva en las relaciones laborales, donde grupos de trabajadores o patrones se unen para la defensa de sus intereses. La Constitución mexicana, en su artículo 123, fracción XVI, reconoce el derecho tanto de trabajadores como de patrones a formar coaliciones o sindicatos para proteger sus respectivos intereses, reafirmado en la Ley Federal del Trabajo (LFT) (artículo 354), que establece la libertad de coalición para ambas partes.

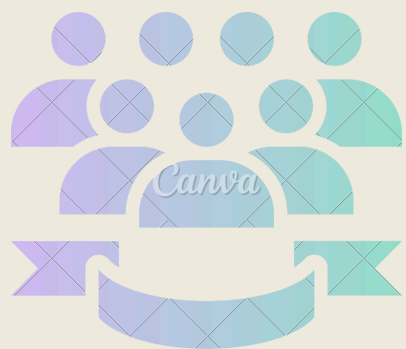
Coaliciones:



La LFT define una coalición en su artículo 355 como un "acuerdo temporal" entre trabajadores o patrones para defender intereses comunes. Al ser una unión transitoria, una coalición no requiere formalización ni un número mínimo de miembros; puede formarse, por ejemplo, cuando dos o más trabajadores se unen temporalmente para realizar una huelga en defensa de sus derechos laborales. Una coalición desaparece una vez cumplido su propósito

Sindicatos:

Por otro lado, los sindicatos, según el artículo 356 de la LFT, son asociaciones de trabajadores o patrones, constituidas de manera libre y permanente para el "estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."



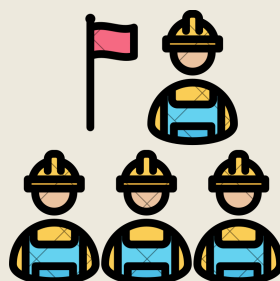
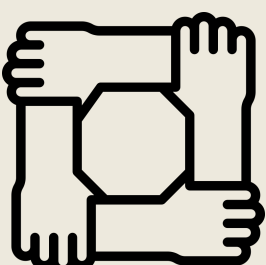
3.7 Clasificación de sindicatos.

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 en México se organizan en cinco tipos:

1. Gremiales: Trabajadores de una misma profesión, sin importar la empresa.
2. De empresa: Trabajadores de distintas ocupaciones en una misma empresa.
3. Industriales: Trabajadores de una misma industria en varias empresas de una entidad.
4. Nacionales de industria: Trabajadores de una misma industria en empresas de distintas entidades.
5. De oficios varios: Trabajadores de diferentes profesiones en lugares donde no hay suficientes de una misma profesión para formar un sindicato.

Los sindicatos de patrones se agrupan por ubicación geográfica en una entidad.



Procedimientos Especiales.

3.8 Constitución y registro de los sindicatos.

Para constituir y registrar un sindicato en México, es necesario realizar una asamblea constitutiva en la que se establezcan los estatutos, la directiva y la duración del sindicato. Esta asamblea genera un acta constitutiva que debe registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (artículo 365 de la LFT).



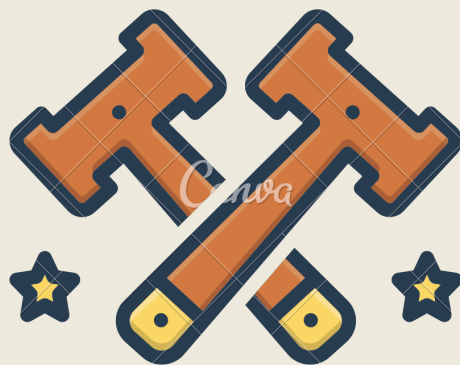
El registro de un sindicato puede ser negado solo en tres casos:

1. Si no tiene como objetivo el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros.
2. Si no cuenta con al menos 20 trabajadores o, en el caso de sindicatos de patrones, con al menos tres miembros.
3. Si no presenta la documentación requerida.

El artículo 366 establece que, si algún requisito no se cumple, la autoridad debe notificar al solicitante para corregirlo dentro de cinco días.

3.9 Estatutos del sindicato.

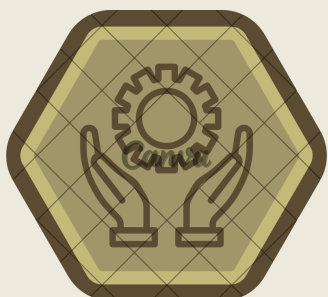
Los estatutos sindicales son normas colectivas que regulan la organización y objetivos de un sindicato, sus relaciones internas y externas. Según el artículo 371 de la LFT, deben incluir: nombre, domicilio, objetivos, condiciones de admisión, derechos y obligaciones de los miembros, procedimiento de expulsión, reglas para asambleas y elección de la directiva, administración de bienes, cuotas sindicales, y proceso para aprobar contratos colectivos mediante votación. Además, el artículo 374 establece que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales con capacidad para adquirir bienes, defender derechos de sus miembros, y establecer cooperativas.



3.10 Derechos y obligaciones sindicales.

Los sindicatos deben cumplir con varias obligaciones según el artículo 377 de la LFT: (I) proporcionar informes solicitados por autoridades laborales sobre su actividad sindical, (II) comunicar cambios en su directiva y modificaciones a los estatutos dentro de diez días, y (III) informar cada tres meses sobre las altas y bajas de sus miembros.

Los sindicatos tienen prohibido: (I) intervenir en asuntos religiosos, (II) actuar como comerciantes con fines de lucro, (III) participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento patronal, (IV) cometer violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual, (V) simular el papel de patrón para evadir responsabilidades, (VI) falsificar resultados de votaciones, (VII) impedir elecciones sindicales justas, y (VIII) realizar actos de extorsión. Las violaciones de los puntos IV, VI y VII afectan derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva.

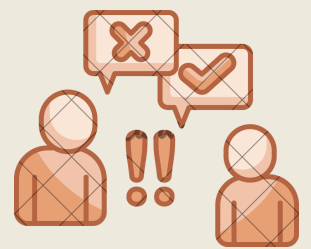
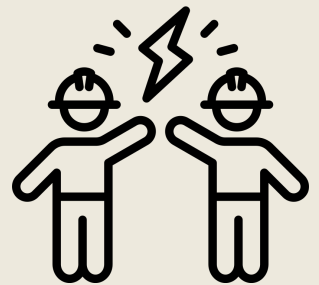


Procedimientos Especiales.

3.11 Procedimientos de conciliación prejudicial.

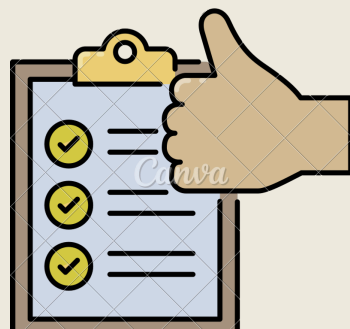
¿PARA QUÉ LA CONCILIACIÓN COLECTIVA?

- 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 ayuda a encontrar soluciones en beneficio de ambas partes.
- Es imparcial, pero protege los derechos involucrados.
- Opera dentro del marco legal, promoviendo justicia social y bienestar.
- Requiere autoridad moral, empatía, perseverancia y paciencia.
- Propone fórmulas y toma iniciativas, desempeñando un rol activo.
- Garantiza la autonomía de las partes.
- Permite que la resolución final sea un acuerdo de beneficio mutuo.
- Es eficiente en términos de tiempo y costos.
- Evita que los conflictos escalen.
- Exige conocimientos y habilidades de comunicación, relaciones y análisis.



3.12 Huelga.

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

La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

Según el artículo 450 de la LFT, la huelga tiene como objetivo principal lograr un equilibrio entre los factores de producción, armonizando los derechos del trabajo y el capital. Esto incluye la tierra, el trabajo (trabajadores) y el capital (patrones). Se considera que este objetivo es amplio y abarca otros fines, como la celebración o revisión de contratos colectivos para equilibrar los derechos entre obreros y patrones.

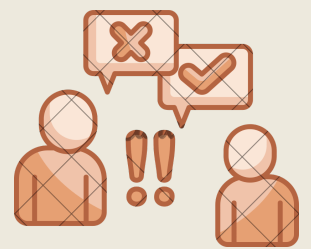
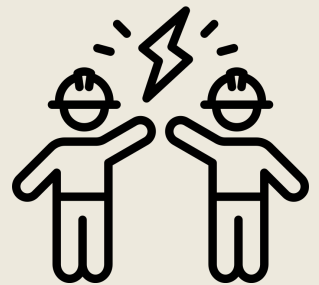


Procedimientos Especiales.

3.11 Procedimientos de conciliación prejudicial.

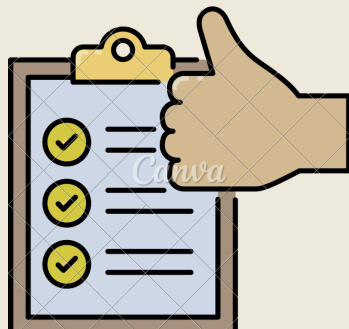
¿PARA QUÉ LA CONCILIACIÓN COLECTIVA?

- 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 ayuda a encontrar soluciones en beneficio de ambas partes.
- Es imparcial, pero protege los derechos involucrados.
- Opera dentro del marco legal, promoviendo justicia social y bienestar.
- Requiere autoridad moral, empatía, perseverancia y paciencia.
- Propone fórmulas y toma iniciativas, desempeñando un rol activo.
- Garantiza la autonomía de las partes.
- Permite que la resolución final sea un acuerdo de beneficio mutuo.
- Es eficiente en términos de tiempo y costos.
- Evita que los conflictos escalen.
- Exige conocimientos y habilidades de comunicación, relaciones y análisis.



3.12 Huelga.

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

La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.



Objetivos de la huelga según el artículo 450 de la LFT:

- **Equilibrio entre factores de producción:** Armonizar derechos de trabajadores y patrones.
- **Celebración o revisión de contratos colectivos:** Exigir al patrón firmar o revisar el contrato colectivo.
- **Celebración del contrato-ley:** Solicitar la creación o revisión de un contrato-ley en caso de acuerdos con varios patrones.
- **Cumplimiento del contrato:** Exigir que se respeten los términos del contrato colectivo o contrato-ley.
- **Participación en utilidades:** Exigir cumplimiento de normas sobre reparto de utilidades.
- **Apoyo a otras huelgas:** Realizar huelga en solidaridad con otras huelgas legítimas.
- **Revisión anual de salarios:** Presionar para la revisión de salarios en contratos colectivos y contratos-ley.

Procedimientos Especiales.

3.13 Tipos de huelga.

Criterios de la huelga según el artículo 450 de la LFT:

1. **Equilibrio:** Busca lograr un equilibrio entre los factores de producción (trabajo y capital) (fracción I).
2. **Objeto contractual:** Relacionada con la celebración, revisión general o revisión salarial de contratos colectivos o contratos-ley (fracciones II, III, IV y VII).
3. **Solidaridad:** Apoya a otros trabajadores en huelga (fracción VI).
4. **Cumplimiento de utilidades:** Obliga al patrón a cumplir con las obligaciones sobre participación de los trabajadores en las utilidades (fracción V).

Tipos de huelga según la LFT:

1. **Huelga legalmente existente:** Satisface los requisitos legales y persigue alguno de los objetivos del artículo 450.
2. **Huelga ilícita:** Ocurre si los huelguistas realizan actos violentos o si pertenecen a servicios que dependen del Gobierno durante situaciones de guerra.
3. **Huelga justificada:** Motivos imputables al patrón, donde este es responsable de las causales invocadas por los trabajadores.
4. **Huelga general:** Abarca todos los establecimientos de la empresa.
5. **Huelga parcial:** Solo afecta a uno o varios establecimientos de la empresa.



3.14 Etapas de procedimiento de huelga.

Requisitos de forma para el procedimiento de huelga según el artículo 920 de la LFT:

1. **Emplazamiento por escrito:** Dirigido al patrón, especificando las peticiones, el objeto de la huelga y el día y hora de suspensión de labores.
2. **Presentación duplicada:** Debe entregarse al Tribunal competente o a la autoridad más cercana en caso de que la empresa esté en un lugar distinto.
3. **Aviso anticipado:** Se debe notificar con al menos seis días de anticipación, o diez para servicios públicos.
4. **Constancia de Representatividad:** Necesaria si la huelga busca la celebración de un contrato colectivo o contrato-ley, debe anexarse al emplazamiento.
5. **Certificación del sindicato:** Para huelgas relacionadas con derechos contractuales, se debe anexar el Certificado de Registro del contrato colectivo.

Requisitos de mayoría obrera para la huelga:

1. **Mayoría necesaria:** La huelga debe ser realizada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
2. **Legalidad:** Para que una huelga sea legalmente existente, debe estallar con el apoyo de la mayoría (más de la mitad) de los trabajadores, según los artículos 451 y 459 de la LFT.
3. **Recuento posterior:** La verificación de la mayoría se realiza después de que la huelga ha estallado, no antes.
4. **Cualidad de los trabajadores:** No se requiere que los trabajadores sean sindicalizados para contar como parte de la mayoría.

Etapas del procedimiento de huelga

1. Prehuelga.
2. Etapa de calificación (opcional).
3. Etapa de resolución de la imputabilidad.



Procedimientos Especiales.

Requisitos de forma del pliego petitorio.

1. Por escrito.
2. Dirigido al patrón.
3. Señalando las peticiones.
4. Anunciando el propósito de ir a la huelga si no se satisfacen las peticiones.
5. Señalando el objeto de la huelga.
6. Especificando día y hora para iniciar la suspensión.
7. Presentado por duplicado ante el tribunal u otra autoridad laboral o administrativa.
8. Presentarse mínimo seis días antes de la suspensión en lo general, o
9. Presentarse con mínimo diez días de anticipación en servicios públicos.



3.15 Terminación de la huelga.

Duración y finalización de la huelga según la LFT:

1. **Sin límite de tiempo:** La LFT no establece un tiempo mínimo o máximo para la duración de la huelga; puede extenderse por años.
2. **Causas de terminación de la huelga** (Artículo 469):
 - Acuerdo entre las partes: La huelga termina por un acuerdo mutuo entre trabajadores y patronos.
 - Allanamiento del patrón: Si el patrón acepta todas las peticiones del pliego petitorio y paga los salarios adeudados.
 - Laudo arbitral: Terminación por laudo de un tercero acordado por ambas partes.
 - Sentencia del Tribunal: Si el conflicto es sometido a decisión del tribunal, este dictará una resolución sobre la causa de la huelga.
3. **Ejemplo de acuerdo:** Los trabajadores piden un aumento del 25% y el patrón ofrece un 20%; si los trabajadores aceptan, se termina la huelga.
4. **Laudo privado:** Implica un acuerdo entre partes para que un tercero, sin autoridad jurisdiccional, opine sobre el conflicto.
5. **Decisión del Tribunal:** Si el tribunal determina que las causas de la huelga son imputables al patrón, este debe cumplir con las demandas de los trabajadores y pagar salarios vencidos.
6. **Normas para el procedimiento de huelga (celebración o revisión del contrato-ley):**
 - El emplazamiento debe presentarse por los sindicatos coaligados, con copias para todos los patronos.
 - La suspensión de actividades debe programarse al menos 30 días después de la presentación del escrito ante el tribunal laboral.

