



Nombre de alumno: Jenny Denis González Pérez.

Nombre del profesor: Luis Eduardo Morales López.

Nombre del trabajo: Procedimientos especiales.

Materia: Derecho laboral.

Fecha: 28 de Octubre del 2024.

Fuente bibliográfica: UDS ANTOLIGIA 2024 DERECHO LABORAL

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

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.

El derecho de los trabajadores y de los patrones a formar coaliciones o sindicatos, está consagrado por la fracción XVI del artículo 123, que a la letra señala que tanto trabajadores como empresarios tienen derecho a formar sindicatos, asociaciones conforma a sus intereses.

Esta libertad es retomada por el artículo 354 de la LFT, que nos menciona que la Ley la libertad que tienen trabajadores y patrones de pertenecer a una coalición.

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", es decir, que estas tiene un tiempo de duración determinado.

Algunos elementos para formar una coalición:

- Se trata de un acuerdo temporal.
- La coalición tiene una sola función que es defender los intereses comunes de trabajadores o patrones.
- Se entiende que basta con que dos trabajadores o dos patrones lleguen a un acuerdo para que la misma exista.

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", los sindicatos, al igual que las coaliciones, fueron creadas para la protección de los derechos de los trabajadores así como de los patrones.

Libertad sindical.

Consiste en la posibilidad que tienen los sindicatos de escoger libremente sus estatutos, dirigentes y procedimientos.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, los sindicatos son personas jurídicas o morales, constituidas libremente por un grupo de trabajadores o un grupo de patrones, cuya finalidad principal es la defensa de los intereses propios de trabajadores o patrones.

Limitaciones.

- Pueden formar parte de los sindicatos, los trabajadores mayores de quince años. (artículo 362).
- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza.

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.



CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.

Los sindicatos de trabajadores están contemplados en el artículo 360 y son:

- **Gremiales**, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- **De empresa**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- **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.

Los sindicatos de los patrones tienen una clasificación más simple que se establece en el artículo 361 de la LFT:

- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.
- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividad de distintas entidades federativas. La única diferencia con el sindicato de patrones anterior es la ubicación geográfica de las empresas.



CONSTITUCION Y REGISTRO DE LOS SINDICATOS.

El artículo 365 de la LFT señala que deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. 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.

El artículo 366 establece que 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. Esto es con el fin de proteger los derechos de los integrantes de la asociación.





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.

Los estatutos sindicales, conforme al artículo 371 de la LFT, deben contener como mínimo:

- I. Denominación que lo 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.
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales.
- 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.
- X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales.
- 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.
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical;
- 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.

El artículo 374 de la LFT retoma esa capacidad de los sindicatos y establece: Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución;
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.
- 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.



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.

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

Prohibiciones 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;
- IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes;
- V. Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón; 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;
- VIII. Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.

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.



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



HUELGA.

Suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficinas 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.

No hay que omitir la definición de huelga que brinda la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 440: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, como se menciona en las definiciones la huelga es la suspensión de labores por parte de los trabajadores.

Elementos comunes:

- La huelga implica una suspensión temporal de las actividades.
- Es decretada por los trabajadores.
- Tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones de trabajo a favor de los trabajadores.

El paro, figura jurídica abandonada en la práctica, pero contemplada en las fracciones XVII y XIX del apartado A del artículo 123 de la Constitución: XIX.

Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales, es decir, serán legales solo cuando la producción deba pararse para mantener su precio.

Objeto de huelga

Las huelgas encuentran su fundamento constitucional en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123. De ellas puede desprenderse el objeto general de la huelga: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

El artículo 450 de la LFT retoma ese objeto y señala además algunos otros, como:

- a) Conseguir equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- b) Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al terminar su vigencia.
- c) Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al concluir su vigencia.
- d) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley.
- e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- f) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriormente mencionados.
- g) Exigir la revisión anual de los salarios contractuales.



TIPOS DE HUELGA



Este criterio está determinado por lo que los trabajadores persiguen con la suspensión de actividades y se desprenden del artículo 450 de la LFT:

- De equilibrio, las que buscan conseguir un equilibrio entre los factores de la producción (trabajo y capital), fracción I del citado artículo.
 - De objeto contractual, relacionada con la celebración, revisión general o revisión salarial de contratos colectivos o contratos-ley. Incluye las fracciones II, III, IV y VII.
 - De solidaridad, la que se realiza con objeto de apoyar a otros trabajadores en huelga (fracción VI del artículo mencionado).
 - De cumplimiento de disposiciones sobre utilidades; cuando tiene por objeto obligar al patrón a cumplir con las obligaciones colectivas que se desprenden de la participación de los trabajadores en las utilidades (fracción V).
- Este criterio está contenido en los artículos 444, 445 y 446 de la LFT, que se refieren a:

- Huelga legalmente existente**, es la que satisface los requisitos legales establecidos y persigue alguno de los objetivos señalados por el artículo 450.
- Huelga ilícita**, se considera que una huelga es ilícita cuando ocurre alguna de las siguientes circunstancias: que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos de violencia contra personas, propiedades o, si los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno.
- Huelga justificada**, cuando los motivos sean imputables al patrón, es decir, el patrón es responsable.

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.

- Huelga general**, cuando todos y cada uno de los establecimientos de la empresa son declarados en huelga, y
- Huelga parcial**, cuando sólo se decreta la huelga en uno o varios establecimientos de la empresa, pero no en la totalidad de la misma.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Requisitos de forma

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:

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

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. Arts. 451, fr. II y 459, fr. I. "La ley es clara y terminante... la mayoría debe establecerse a posteriori, es decir, después de estallada la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajos (artículo 451-II)." Es decir, la huelga debe aplicarse a la mayoría de trabajadores para que sea legal.

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.

Presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga

Es el primer paso del procedimiento y consiste en la "advertencia" que los trabajadores hacen al patrón de que en caso de no satisfacer las peticiones formuladas, iniciarán la suspensión de las actividades. El pliego petitorio es un documento con los requisitos y características que se señalan en el artículo 920 de la LFT, que puede ser presentado por un grupo de trabajadores (coalición)

El pliego petitorio puede ser rechazado por los tribunales laborales si ocurre alguna de las siguientes condiciones (artículo 923):

- No se formula conforme a los requisitos establecidos.
- En los casos de revisión de un contrato colectivo, cuando no lo presente el sindicato titular del mismo.
- En los casos de revisión de un contrato-ley, cuando no lo presente el sindicato que tenga a su cargo la administración del contrato
- Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado ante los tribunales laborales.

Requisitos de forma del pliego petitorio

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

Artículo 920 Ley Federal del Trabajo

Notificación del emplazamiento Una vez recibido el emplazamiento, la autoridad tiene que hacer llegar al patrón copia del mismo, en un plazo que no exceda de 48 horas.

- Una vez notificado, el patrón queda constituido como depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, y (artículo 921)
- La notificación suspende toda ejecución de sentencia alguna, así como la práctica de embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios en contra de la empresa o establecimiento.



TERMINACION 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:

- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos; 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;
- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por sentencia del Tribunal si los trabajadores o patronos someten el conflicto a su decisión, en términos de lo previsto en el artículo 937 de esta Ley

En el primer caso, ambas partes ceden un poco hasta conseguir el acuerdo y el fin de la huelga.

Respecto al allanamiento del patrón, éste acepta todas y cada una de las pretensiones contenidas en el pliego petitorio y además acepta pagar los salarios que los trabajadores dejaron de percibir durante la huelga.

En el tercer caso, también conocido como laudo privado, ambas partes consiguen acordar que un tercero, sin autoridad jurisdiccional, dé su opinión sobre el fondo de la huelga.

En el último caso, se decide que el Tribunal laboral resuelva el fondo del asunto, en este caso se trata de la tercera y última etapa del procedimiento de huelga: resolución sobre la imputabilidad de la huelga.

A grandes rasgos, ése es el procedimiento de huelga, sólo conviene especificar algunas normas aplicables al procedimiento de huelga, cuando el objeto sea la celebración o revisión del contrato-ley:

- El emplazamiento se presenta por parte de los sindicatos coaligados, con copia para cada uno de los patronos emplazados.
- La fecha para la suspensión de actividades debe ser mínimo treinta días después de la fecha de presentación del escrito ante el tribunal laboral.