



Nombre del alumno : Ximena Adyelen Trujillo Solís.

Nombre del profesor: Luis Eduardo López Morales.

Nombre del trabajo : Súper nota.

Materia : Derecho laboral.

Grado: 4 cuatrimestre.

Licenciatura: Administración y Estrategias de negocios.

Comitán de Domínguez, Chiapas a 27 de Octubre de 2024.

3.6 LOS SINDICATOS Y COALICIONES.

RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

Es aquella en la que alguno de los elementos (trabajador o patrón) está constituido por un grupo de personas organizadas.



FUNDAMENTO LEGAL.

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: XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.

COALICIONES.

- Reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones (Art 354 LFT).
- Define la coalición como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes"(Art 355 LFT).



REGISTRO Y TRANSPARENCIA.

- Establece el procedimiento para el registro de los sindicatos (Art 365 LFT).
- Determina la información que debe contener el registro de los sindicatos (Art 365 LFT).
- Establece los requisitos para los estatutos de los sindicatos (Art 371 LFT).
- Regula la autorización de documentos para el registro de los sindicatos (Art 375 LFT).



LOS REGISTROS DE LOS SINDICATOS DEBERÁN CONTENER:

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

- 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.



SINDICATOS.

-Define el sindicato como "la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"(Art 356 LFT).

-Establece que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 15 años. (Art 362 LFT).

-Prohíbe a los trabajadores de confianza ingresar en sindicatos de otros trabajadores.(Art 363 LFT).

-Establece el mínimo de personas necesario para constituir un sindicato (20 trabajadores o 3 patrones).(Art 364 LFT).



LIBERTAD SINDICAL.

- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Establece la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización.

- Artículo 123, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: Garantiza la libertad de los trabajadores y patrones para formar sindicatos.



3.7 CLASIFICACIÓN DE SINDICATOS.

LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES ESTÁN CONTEMPLADOS EN EL ARTÍCULO 360 LFT.

-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.

EJEMPLO: ASOCIACIÓN SINDICAL DE PILOTOS AVIADORES DE MÉXICO (ASPA)

-DE EMPRESA: TRABAJADORES QUE PRESTEN SERVICIOS EN UNA MISMA EMPRESA

EJEMPLO: SITIAYW (SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ VOLKSWAGEN DE MÉXICO).

- INDUSTRIALES: TRABAJADORES DE DOS O MÁS EMPRESAS DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL EN UNA ENTIDAD FEDERATIVA.

-NACIONALES DE INDUSTRIA: TRABAJADORES DE UNA O VARIAS EMPRESAS DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL EN DOS O MÁS ENTIDADES FEDERATIVAS.

-DE OFICIOS VARIOS : TRABAJADORES DE DIVERSAS PROFESIONES EN UN MUNICIPIO CON MENOS DE 20 TRABAJADORES POR GREMIO (ART 364 LFT).

EJEMPLO: SINDICATO DE OFICIOS VARIOS GONZALO VELÁZQUEZ DE ATLIXCO.



SINDICATO DE PATRONES.

-LOCALES: PATRONES DE UNA O VARIAS RAMAS DE ACTIVIDADES EN UNA ENTIDAD FEDERATIVA (ART 361 LFT).

EJEMPLO: UNIÓN DE EMPRESARIOS DEL ESTADO DE OAXACA.

-Nacionales: Patrones de una o varias ramas de actividad en distintas entidades federativas (Art 361 LFT).

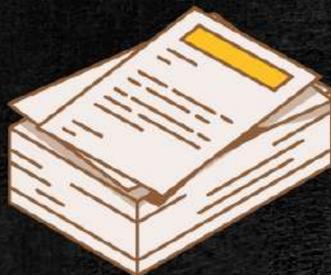
Ejemplo: Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA).

3.8 Constitución y registro de los sindicatos.

Asamblea por una acta constitutiva.

Reunión de asociados (sindicalizados) para determinar:

- Estatutos.
 - Integración de la directiva.
 - Duración.
- Se levanta un acta constitutiva.



Registro ante la Autoridad Laboral.

Registro en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (Art 365 LFT).

Documentos requeridos:

- Acta constitutiva.
- Estatutos.
- Lista de miembros.
- Otros documentos pertinentes.

Motivos por el cual se niega el registro del sindicato.

1. No proponer el estudio, mejoramiento y defensa de intereses de trabajadores/patrones.
2. Número insuficiente de miembros (20 trabajadores o 3 patrones).
3. Falta de documentos requeridos.



Caso negativo del procedimiento a cabo.

1. Prevención dentro de 5 días para subsanar la solicitud (Art 366 LFT).
2. Si se cumplen los requisitos, no se puede negar el registro.



Autoridad registral.

1. La Autoridad Registral tiene 20 días para resolver.
2. Si no resuelve, los solicitantes pueden requerir una resolución.
3. Si no se resuelve en 3 días, se considera registrado para todos los efectos legales.



3.9 ESTATUTOS DEL SINDICATO.



ESTATUTOS DEL SINDICATO.

Los estatutos del sindicato son la norma que rige la vida del sindicato, estableciendo sus fines, relaciones internas y con terceros.

CONTENIDO DE LOS ESTATUTOS SINDICALES (ART 371 LFT).

1. Denominación distintiva.
2. Domicilio.
3. Objeto.
4. Duración.
5. Condiciones de admisión de miembros.
6. Obligaciones y derechos de los asociados.
7. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
8. Forma de convocar a asamblea.
9. Procedimiento para la elección de la directiva sindical.
10. Representación proporcional en razón de género.
11. Normas para la integración y funcionamiento de la instancia de decisión colegiada.
12. Período de duración de la directiva sindical.
13. Normas para la administración, adquisición y disposición de bienes.
14. Forma de pago y monto de cuotas sindicales.
15. Época y forma de presentación de la cuenta completa de la administración.
16. Normas para la liquidación del patrimonio sindical.
17. Procedimiento para la consulta a los trabajadores sobre contratos colectivos.

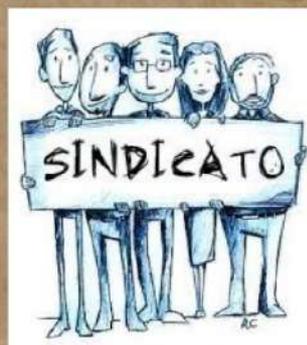


CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS (ART 374 LFT).

1. Adquirir bienes muebles e inmuebles.
2. Defender derechos ante autoridades.
3. Establecer mecanismos para fomentar la economía de afiliados.
4. Establecer sociedades cooperativas y cajas de ahorro.
5. Representar a miembros en defensa de derechos individuales.

DISPOSICIONES EN GENERAL.

- Los estatutos deben ser aprobados en asamblea.
- Deben ser registrados en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- Los sindicatos tienen capacidad para ejercitar acciones correspondientes.



3. 10 Derechos y obligaciones sindicales.

Obligaciones de los sindicatos (Art 377 LFT).

1. Proporcionar informes a autoridades del trabajo sobre actuación sindical.
2. Comunicar cambios de directiva y modificaciones estatutarias a la Autoridad Registral.
3. Informar altas y bajas de miembros cada 3 meses.



Prohibiciones de los sindicatos (Art 377 LFT).

1. Intervenir en asuntos religiosos.
2. Ejercer comercio con ánimo de lucro.
3. Participar en esquemas de evasión de contribuciones.
4. Ejercer violencia, discriminación, acoso u hostigamiento.
5. Simular ser patrón para evadir responsabilidades.
6. Falsificar constancias de votaciones.
7. Obstaculizar participación en elecciones sindicales.
8. Cometer extorsión o obtener dádivas.



Derechos de los sindicatos.

- Libertad de asociación y coalición.
- Defensa de intereses de trabajadores.
- Participación en negociación colectiva.
- Representación ante autoridades.

Violaciones a derechos fundamentales.

- Obstaculizar libertad sindical (Art 377 fracciones IV, VI y VII)
- Impedir negociación colectiva.



3.11 Procedimientos de conciliación prejudicial.

Coalición 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. Busca beneficios mutuos para las partes.
2. Imparcialidad y tutela de derechos.
3. Se ajusta al marco legal y promueve justicia social.
4. Requiere autoridad moral, empatía, perseverancia y paciencia.
5. Propone fórmulas y toma iniciativas.
6. Protege autonomía de las partes.
7. Fomenta acuerdos "ganar-ganar".
8. Eficiencia en tiempo y costos.
9. Evita escalada de conflictos.
10. Requiere habilidades en comunicación y análisis.



3.12 Huelga.



Huelga laboral (Art 440 LFT).

- Suspensión temporal y concertada del trabajo por iniciativa obrera.
- Objetivo: mejorar condiciones laborales, defender derechos, o protestar contra actuaciones patronales/gubernamentales.

Elementos comunes.

1. Suspensión temporal de actividades (Art. 440 LFT).
2. Decretada por trabajadores (Art. 445 LFT).
3. Mejoramiento de condiciones laborales (Art. 450 LFT).

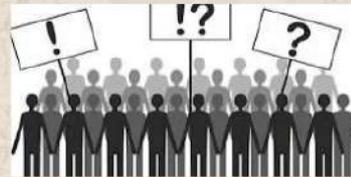


Huelga y paro.

- Huelga: Suspensión decretada por trabajadores (Art. 440 LFT).
- Paro: Suspensión decretada por patrones, con autorización de tribunales laborales (Art. 123, fracción XIX, CPEUM).

Objeto de la huelga.

1. Equilibrio entre factores de producción (trabajo y capital) (Art. 450 LFT).
2. Celebración/visión de contratos colectivos (Art. 451 LFT).
3. Celebración/visión de contratos-ley (Art. 452 LFT).
4. Cumplimiento de contratos colectivos/ley (Art. 453 LFT).
5. Participación en utilidades (Art. 457 LFT).
6. Apoyo a huelgas solidarias (Art. 454 LFT).
7. Revisión anual de salarios contractuales (Art. 458 LFT).



Consecuencias de la huelga.

1. Suspensión de labores (Art. 440 LFT).
2. Negociaciones entre partes (Art. 448 LFT).
3. Posibles acuerdos/soluciones (Art. 449 LFT).
4. Eventuales sanciones legales (Art. 458 LFT).

Requisitos de la huelga.

1. Decisión de la mayoría de trabajadores (Art. 445 LFT).
2. Notificación al patrón y autoridades laborales (Art. 446 LFT).
3. Cumplimiento de procedimientos legales (Art. 447 LFT).



3.13 Tipos de huelga.

Por su objeto (Art 450 LFT).

1. Huelga de Equilibrio: Buscar equilibrio entre trabajo y capital.
2. Huelga Contractual: Celebración/revisión de contratos colectivos/ley.
3. Huelga de Solidaridad: Apoyo a otros trabajadores en huelga.
4. Huelga de Cumplimiento de Utilidades: Cumplimiento de obligaciones patronales.



Por Calificación del Tribunal Laboral (Arts. 444-446 LFT).

1. Huelga Legalmente Existente: cumple requisitos legales y persigue objetivos (Art. 450).
2. Huelga lícita: actos violentos o en caso de guerra en establecimientos gubernamentales.
3. Huelga Justificada: motivos imputables al patrón.
4. Huelga Injustificada: patrón sin responsabilidad.



Por Ámbito (Art. 442 LFT).

1. Huelga General: Todos los establecimientos de la empresa.
2. Huelga Parcial: Uno o varios establecimientos, no la totalidad.



3.14 Etapas del procedimiento de huelga.

Requisitos de forma (Art. 920 LFT).

1. Escrito dirigido al patrón.
2. Formulación de peticiones.
3. Anuncio de huelga.
4. Objeto de la huelga.
5. Día y hora de suspensión.
6. Presentación por duplicado ante tribunal/autoridad.
7. Anticipación mínima de 6 días (servicios públicos: 10 días).



Requisitos de Mayoría Obrera (Arts. 451, fracción II y 459, fracción I).

1. Suspensión realizada por mayoría de trabajadores.
2. Mayoría simple (mitad más uno).



Requisitos de Fondo.

1. Objeto de la huelga: Artículo 451, fracción I LFT
2. Armonización de derechos: Artículo 123, fracción XVII CPEUM



Procedimiento.

1. Presentación del pliego petitorio (Artículo 920 LFT).
2. Notificación del emplazamiento (Artículo 921 LFT).
3. Contestación del patrón (Artículo 922 LFT).
4. Audiencia de conciliación (Artículo 923 LFT).



Etapas del procedimiento de huelga.

1. Prehuelga (Artículo 920 LFT).
2. Etapa de Calificación (Artículo 923 LFT).
3. Etapa de Resolución de Imputabilidad (Artículo 924 LFT).



3.15 Terminación

De la huelga.

Terminación de la huelga.

(Art 469 LFT).

1. Acuerdo entre trabajadores y patrones.
2. Allanamiento del patrón a peticiones y pago de salarios.
3. Laudo arbitral privado.
4. Sentencia del Tribunal laboral.



Casos de terminación.

1. Acuerdo: ceden ambas partes (Art 469, fracción I).

Ejemplo: Aumento salarial del 20% y 5% en prestaciones.

2. Allanamiento: Patrón acepta todas las peticiones (Art 469, fracción II).

3. Laudo privado: Tercero resuelve el conflicto (Art 469, fracción III).

4. Sentencia del Tribunal: Resolución sobre imputabilidad (Art 469, fracción IV).

Procedimiento para conflicto colectivo.

1. Procedimiento ordinario.
2. Procedimiento para conflicto colectivo de naturaleza económica.



Normas Aplicables (Contrato-Ley).

1. Emplazamiento por sindicatos coaligados (Art. 920).
2. Presentación con copia para cada patrón (Art. 920).
3. Suspensión de actividades con mínimo 30 días de anticipación (Art. 920).