



PASIÓN POR EDUCAR

**Nombre del Alumno: Citlally
Alejandra Morales Rubio.**

**Nombre de la Materia: DERECHO
LABORAL.**

**Nombre del profesor:
Lic. Luis Eduardo.**

Nombre de la Licenciatura:

**Administración y Estrategias de
Negocios.**

Cuatrimestre:4To.

Unidad:3

UNIDAD II

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

3.6 LOS SINDICATOS Y COALICIONES.

En esta sección se aborda la relación colectiva de trabajo, que es aquella en la que alguno de los elementos (trabajador o patrón) está constituido por un grupo de personas organizadas. 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:

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

Esta libertad es retomada por el artículo 354 de la LFT, que señala:

Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones. Así, tanto trabajadores como patrones pueden, en primera instancia, formar 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”.

pueden resaltarse algunos elementos:

- Se trata de un acuerdo temporal; es decir, no constituye una asociación con permanencia en el tiempo.
- Al no establecerse número mínimo de trabajadores o de patrones para integrar una coalición, se entiende que basta con que dos trabajadores o dos patrones lleguen a un acuerdo para que la misma exista.
- La coalición tiene una sola función que es defender los intereses comunes de trabajadores o patrones.



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”.

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.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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. Se trata de una forma más avanzada de organización obrera o patronal, con características propias que se señalan a continuación.



Respecto a los sindicatos de trabajadores establece algunas 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 estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza. (artículo 363).

El artículo 364 establece el mínimo de personas necesario para constituir un sindicato: en el caso de sindicatos de trabajadores se requieren mínimo 20 personas, y en el de patrones, mínimo 3.

UNIDAD II

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

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. No importa la actividad que realicen los trabajadores ni la empresa para la que laboren, siempre que ésta pertenezca a una de las ramas industriales especificadas en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional.

- 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. No importa la actividad que realicen ni la empresa para la que laboren, el criterio en este tipo de sindicatos es, nuevamente, la rama industrial; pero se establece como condición que las distintas empresas estén ubicadas en dos o más estados de la República, para que pueda ser considerado Nacional de Industria.

- 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.

Sindicatos

Trabajadores:

- Gremiales
- De empresa
- industriales
- Nacionales de industria
- de oficios varios

Patrones:

- De una o Varias ramas de actividades
- Nacionales

UNIDAD II

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

3.8 CONSTITUCIÓN Y REGISTRO DE LOS SINDICATOS



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

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. De esa asamblea se levanta un acta constitutiva. Una vez realizada esa asamblea constitutiva, se requiere que el sindicato sea registrado ante la autoridad laboral correspondiente

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. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, la Autoridad Registral no podrá negarlo.



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:

- Denominación que le distinga de los demás
- Domicilio;
- Objeto;
- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- Condiciones de admisión de miembros;
- Obligaciones y derechos de los asociados;
- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.



UNIDAD II

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

CONTINUACION 3.9

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: Los sindicatos, federaciones y confederaciones, 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
- V. Establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga.



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

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.

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

VIII. Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.



UNIDAD II

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 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.



3.12 HUELGA

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.

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

OBJETO 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.”



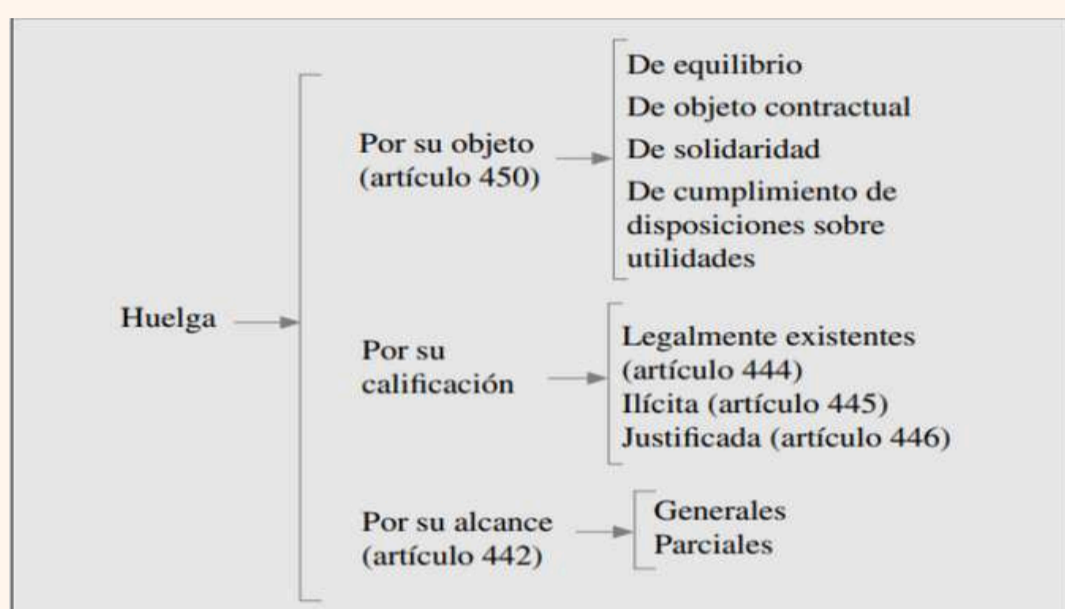
UNIDAD II

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

3.11 PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

Existen diversas clasificaciones de la huelga, basándose en distintos criterios; Por su objeto; por la calificación que de ellas haga el tribunal laboral y; por los lugares que abarca.

CUADRO 15.2 TIPOS DE HUELGA



a) Huelga legalmente existente, es la que satisface los requisitos legales establecidos y persigue alguno de los objetivos señalados por el artículo 450.

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 o, en caso de guerra, si los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

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.

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,

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

los requisitos de la huelga en:

- a) Requisitos de forma.
- b) Requisitos de mayoría obrera.
- c) Requisitos de fondo.

Etapas del procedimiento de huelga:

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

CUADRO 15.5 Procedimiento de la huelga



UNIDAD II

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

CONTINUACION 3.14

- Nota : Es importante aclarar que el esquema siguiente se realiza ante los TRIBUNALES LABORALES Y no ante el Tribunal DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, YA QUE EL TRIBUNAL ACTUALMENTE NO EXISTEN Y HAN SIDO REEMPLAZADAS POR LA ACTUACIÓN DE LOS TRIBUNALES LABORALES.



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
- 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.

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:

a) El emplazamiento se presente por parte de los sindicatos coaligados, con copia para cada uno de los patrones emplazados.

b) La fecha para la suspensión de actividades debe ser mínimo treinta días después de la fecha de presentación del escrito ante el tribunal laboral.

TERMINACIÓN DE LA HUELGA

- El artículo 469 establece que 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 laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

