



Nombre ALUMNO

Paula Marina Aguilar Morales

Nombre del profesor

Luis Eduardo Lopez

Nombre Materia

derecho laboral

Unidad 3

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.

A manera de introducción se presenta el cuadro 11.1 ilustrando cuándo existen relaciones colectivas de trabajo, para dar paso al fundamento constitucional de las coaliciones y sindicatos, y entrar de lleno al análisis de la figura de las coaliciones y específicamente de los sindicatos.

3.7 Clasificación de sindicatos

- 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. Todos pertenecen al mismo gremio, pero no a la misma empresa.
- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- 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.
- 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. 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 artículo 365 de la LFT señala que deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Cuando no se proponga como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses

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 y correcciones disciplinarias.

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.

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

Unidad 3

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.

Gallart Folch (español) Consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional.

3.13 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. Por supuesto, que en sentido opuesto, una huelga también puede ser declarada legalmente inexistente, sea porque no se cumplieron los requisitos o no tiene por objeto alguno de los enumerados.
- 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. En este caso, aun cuando la Ley no lo especifique, una huelga es lícita cuando no se presente ninguna de las circunstancias descritas.
- 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. A contrario sensu, una huelga es injustificada cuando el patrón no tiene responsabilidad alguna en las causas señaladas por los trabajadores

3.14 Etapas del procedimiento de huelgas del sindicato

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:

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

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