



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del alumno: Victor Delmar Abarca Santis

Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 7to

Materia: Derecho Colectivo del Trabajo

Tema: Resumen Unidad II

Docente: Lic. Oliver López Roblero

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas, a 06 de Diciembre del 2024

1. Normas internacionales del derecho colectivo

Existen diversas normas jurídicas internacionales sobre la libertad sindical, entre las cuales se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Artículo 22); Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (Artículo 11); Carta Social Europea, suscrita por los Gobiernos miembros del Consejo de Europa (Artículo 5); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU (Artículo 22); y el Convenio Internacional número 87 sobre la Libertad Sindical de la OIT; por mencionar algunos.

1.2 Clausula de admisión y de exclusión

En virtud de la libertad sindical encontramos lo que se ha dado en llamar como cláusulas de admisión y de exclusión de los trabajadores; estas cláusulas pueden pactarse en las relaciones laborales entre empresa y sindicato.

En los contratos colectivos o convenciones colectivas de trabajo suelen estipularse entre sindicato y empresa diversos tipos de cláusulas como las siguientes:

- **Cláusula de inclusión.** Es aquella mediante la cual el sindicato adquiere la facultad de ser el único proveedor de la mano de obra que requiera la empresa, la que se obliga a dar aviso al sindicato a fin de que éste determine a la brevedad quiénes serán los nuevos trabajadores.
- **Cláusula de exclusión.** A contrario sensu de la anterior, con la que el sindicato adquiere la facultad de, dado el caso, pedir y obligar a la empresa el retiro definitivo de determinado trabajador que por faltas graves al orden estatuario sindical, hubiese merecido tal sanción a juicio de la asamblea sindical.

El sindicato único puede ser un producto artificial, puede ser controlado por el Estado, estimular la profesionalización de los dirigentes sindicales, y crear desconfianza respecto a la independencia sindical. Por su parte el pluralismo sindical, puede quebrar la unidad de la clase obrera, estimular la lucha entre sindicatos y sus agremiados, y estimular la disidencia sindical.

La pluralidad sindical presupone la declaración de la entidad más representativa, de modo que los sindicatos quedan divididos.

2. concepto y objetivos del sindicato.

El sindicato es una asociación de trabajadores cuyo fin es defender los intereses profesionales, económicos y laborales de sus asociados.

Tienen presencia en las empresas mediante los miembros de los comités de empresa o delegados de personal y su objetivo principal es la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores. Este objetivo general se concreta en muchos otros específicos, que podemos dividir según los distintos ámbitos de actuación de los sindicatos, ya sea empresas, servicios que ofrecen a los afiliados y la negociación colectiva.

De la negociación colectiva surgen los convenios colectivos, que son los que determinan los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios en las relaciones laborales.

2.1 Principales objetivos del sindicato

Representar a los trabajadores en los derechos de contratos individuales de trabajo; representar a los afiliados en la negociación colectiva; velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y seguridad social; ofrecer ayuda a los asociados y cooperación mutua; mejorar los sistemas de prevención de riesgos laborales; promover la educación del gremio, técnica y general de los asociados; formar parte de juicios y reclamaciones; mejorar el nivel de empleo y colocación de trabajadores; y todas las que se contemplen en los estatutos y no prohíban las leyes.

3. Autonomía, libertad y democracia sindical.

La autonomía sindical constituye un componente básico e imprescindible de la libertad sindical, pues permite que el derecho de asociación, consagrado en múltiples instrumentos jurídicos, universales y regionales, así como en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo como un derecho fundamental, pueda ejercerse y funcionar libremente para la plena consecución de los respectivos objetivos de las organizaciones de trabajadores y empleadores, sin obstáculos, ni intromisión por parte del Estado.

En este contexto nos referiremos, en particular, al primer instrumento internacional, que contempla y regula el derecho de asociación, el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, adoptado por la OIT en 1948, así como los criterios que sobre el alcance de las disposiciones del instrumento de referencia en materia de autonomía sindical, vienen expresando los órganos de control de la OIT, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical.

La democracia sindical no va en contra de la autonomía sindical pues la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que no se trasgrede este derecho al establecer mecanismos que salvaguarden la participación de los

trabajadores en la elección de sus directivas sindicales, así como la negociación colectiva a través del ejercicio del voto personal, libre, secreto y directo. La democracia sindical constituye una garantía para la protección de la libertad sindical, la negociación colectiva y sus legítimos intereses, pues se dota a los trabajadores de herramientas para participar en la toma de decisiones de su organización, tal como lo establece el artículo 386 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

4. Clasificación de los sindicatos.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 360, proporciona una clasificación según su naturaleza.

- **Gremiales:** están constituidos por trabajadores agrupados por su profesión, oficio o especialidad. Por ejemplo, El SINATIFBANC es el sindicato que agrupa a todos los que trabajen en el sector financiero (por especialidad), como bancos, casas de bolsa, fondos de inversión (agrupa a los trabajadores por profesión u oficio).
- **De empresa:** está constituido por trabajadores de una misma empresa. Por ejemplo: la empresa Sabritas que produce botanas en México, cuenta con su Sindicato de Trabajadores de la Empresa “Sabritas”, S.A. De C.V.
- **Industriales:** está constituido por trabajadores que laboren en una o varias empresas de la misma rama industrial. Por ejemplo: El Sindicato de la Industria de la Transformación por estado, que agrupa a empresas del sector industrial metálico, química, de fabricantes de productos para la construcción, industria del papel y cartón, sector automotriz entre otros.
- **Nacionales de industria:** estos están formados por trabajadores que laboren en empresas de la misma rama industrial ubicadas en varios estados. Por ejemplo: El Sindicato Nacional de trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares de México, abarca todos los estados de la República Mexicana.
- **De oficios varios:** estos se constituyen por trabajadores de diversas profesiones u oficios cuando el número de trabajadores de una misma profesión u oficio sea menor de veinte personas. Por ejemplo: los veladores en Mazatlán son menos de 20 personas para constituir un sindicato entonces, así que se unieron a los checadores y amarradores del puerto para formar el Sindicato de Checadores, Veladores y Amarradores de Barcos del Puerto de Mazatlán, que cuenta con 22 personas de estos tres oficios.

En caso de que los patrones quieran conformar su sindicato, existen solamente dos maneras de hacerlo:

- Conformados por una o varias ramas de actividades.
- Los que se conforman por varios patrones de varias entidades federativas; se considerarán nacionales.

4.1 Clasificación no oficial

Esta clasificación refiere al modo de funcionar o negociar con los patrones. Esta clasificación es la siguiente:

- **Sindicato blanco:** este tipo de sindicato es creado por el patrón para auxiliarse en la administración de las relaciones laborales con sus trabajadores. El líder sindical sigue las órdenes del patrón y lo apoya en sus decisiones facilitando la modificación de aspectos laborales en el contrato colectivo de la empresa. En realidad, este sindicato no funciona como una organización que defiende los intereses de los trabajadores, sino que busca defender los intereses del patrón, por lo que se considera poco útil en términos de asistencia laboral; pero muy benéfico para los patrones ya que si los empleados intentan formar uno nuevo se considerará nulo ante la junta de conciliación y arbitraje.
- **Sindicato amarillo:** busca la colaboración, coordinación y armonización entre los intereses del patrón y los trabajadores. El líder sindical busca una conciliación de intereses entre las dos partes. Este tipo de sindicato no se considera que apoye a los trabajadores, sino que busca un beneficio económico, pero también busca cumplir con los intereses del patrón antes que los trabajadores de manera conveniente.
- **Sindicato rojo:** este sindicato lucha por los intereses de la clase trabajadora, porque conoce que el patrón solo busca su beneficio, así que, este tipo de sindicato actuará siempre presionando a los patrones para conseguir mejores condiciones salariales y de trabajo, así como evitar injusticias. Estos sindicatos no ceden en sus requerimientos contractuales y ante cualquier tipo de amenaza a sus intereses como clase trabajadora, están preparados para llevar a cabo huelgas en su centro de trabajo, plantones, marchas, protestas en diversos puntos clave de la ciudad para presionar a los patrones a ceder en sus iniciativas que afecten los derechos e intereses de sus agremiados. Asimismo, los líderes sindicales obligan a todos sus agremiados a mantenerse unidos, amenazándolos para

mantenerlos de su lado contra el patrón, para tener mayor influencia y ganar en su lucha.

5. Gremiales.

El artículo 360 de la LFT establece que los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales; los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Son asociaciones concertadas por trabajadores conglomerados por su profesión, especialidad u oficio. Por ejemplo, el Sindicato Mexicano de Electricistas reúne a todas las personas que se desempeñan en el sector eléctrico.

6. De empresas y oficio varios.

Artículo 360 LFT; los sindicatos de trabajadores pueden ser:

II. De empresa. Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. En este, deciden agruparse para defender sus intereses; puede o no haber un sindicato de trabajadores en cada empresa.

V. 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 veinte. Por ejemplo: los veladores en Mazatlán son menos de 20 personas para constituir un sindicato entonces, así que se unieron a los checadores y amarradores del puerto para formar el Sindicato de Checadores, Veladores y Amarradores de Barcos del Puerto de Mazatlán, que cuenta con 22 personas de estos tres oficios.

7. Industriales y nacionales de industria.

En el artículo 360 Fracción III de la LFT, se establece lo siguiente:

III. Industriales. Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Este tipo incluye a los empleados que trabajan en un mismo sector industrial en un solo estado o ciudad específica. Por ejemplo, la Unión de Estibadores, Alijadores, Cargadores, Checadores y Amarradores de Barcos del Puerto de La Paz, Baja California Sur.

IV. 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.

Están integrados por asalariados que están empleados en un mismo sector industrial, y las empresas con las que laboran pueden estar ubicadas en distintos estados. Los principales sindicatos de este tipo son, por ejemplo, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSSRM).

8. Preparación para la construcción del sindicato.

Para la constitución de un sindicato deben reunirse diversos requisitos señalados en la ley y otros que la secretaria del trabajo y el centro federal de conciliación y registro soliciten.

8.1 Requisitos de fondo en cuanto a las personas: Para constituir un sindicato de trabajadores se necesitan 20 trabajadores en servicio activo, por lo menos. (art. 364 LFT).

- **Condición de los extranjeros en los sindicatos.** Establece el art. 372 “No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los trabajadores extranjeros”. Es decir, pueden formar parte de un sindicato, pero ser dirigente de un sindicato es prerrogativa de los nacionales.
- **Condición de la mujer en los sindicatos.** Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres en aras de proteger la igualdad de género y evitar las prácticas discriminatorias; establecido en el Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.
- **Condición de menores de edad dentro de los sindicatos.** El artículo 362 que pueden formar parte de los sindicatos, los trabajadores mayores de quince años.
- **Condición de trabajadores de confianza.** Estos trabajadores se encuentran señalados como representantes del patrón de acuerdo a lo preceptuado por el numeral 9 de la ley federal laboral, correlacionado con el artículo 363 que textualmente dice lo siguiente:
No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Por lo tanto, vemos que ellos no podrán formar

parte del sindicato de los trabajadores en general. Claro es importante señalar que esto no implica que ellos no tienen derecho a sindicalizarse, pero en todo caso tendrían que formar un sindicato únicamente de trabajadores de confianza.

8.2 requisitos de fondo en cuanto a la organización.

La organización del sindicato se realiza a través de los estatutos que son la norma jurídica que rige la actividad interna y externa del sindicato.

Los requisitos que debe contener de acuerdo al artículo 371 son los siguientes:

Denominación que le distinga de los demás; domicilio; objeto; duración; condiciones de admisión de miembros; obligaciones y derechos de los asociados; motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar; procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, y secreto; en la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género; normas para la integración y funcionamiento de una instancia de decisión colegiada, que será responsable de organizar y calificar los procedimientos de elección de los órganos internos del sindicato; período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales; normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; forma de pago y monto de las cuotas sindicales; 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 para tales efectos; normas para la liquidación del patrimonio sindical; y las demás normas que apruebe la asamblea.

8.3 Requisitos de forma.

Los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a cuyo efecto remitirán en original y copia:

Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilios de sus miembros, la cual además contendrá cuando se trate de aquellos conformados por trabajadores, el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios, y cuando se trate de aquellos conformados por patronos, el nombre y domicilios de las empresas, en donde se cuente con trabajadores; copia autorizada de los estatutos, cubriendo los requisitos establecidos en el artículo 371; copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

Domicilio; número de registro; nombre del sindicato; nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo; fecha de vigencia del Comité Ejecutivo; número de socios; central obrera a la que pertenecen, en su caso; padrón de socios.

9. Registro de personalidad jurídica del sindicato.

Artículo 374. Todo sindicato constituido legalmente tiene personalidad jurídica y por tanto capacidad legal.

La personalidad jurídica implica la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones jurídicas. Los únicos sujetos capaces de contraer derechos y deberes jurídicos son los hombres, pero estos pueden actuar aisladamente o en conjunto, y por una ficción legal, este conjunto de hombres es conocido por la ley como una unidad con personalidad y capacidad jurídica.

El sindicato, por su propia naturaleza tiene capacidad patrimonial, lo que implica el derecho de adquirir y enajenar bienes muebles e inmuebles. Además, derivado de la reforma en mayo de 2019 se agregaron dos facultades más en los cuales podrán tener capacidad:

- 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.

Artículo 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

10. Obligaciones del sindicato.

- I. Proporcionar los informes que soliciten las autoridades del trabajo, siempre y cuando se refieran exclusivamente a su proceder y actuar como sindicatos. ✓
- II. Comunicar a la autoridad registral, dentro de un término de 10 días, cambios en su directiva y modificaciones a los estatutos, debiendo acompañar a dicho comunicado, por duplicado, copia autorizada de las actas respectivas.
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses de las altas y bajas de sus miembros.

11. Prohibiciones del sindicato.

Artículo 378. Queda prohibido a 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.
- IX.** 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.