

DERECHO LABORAL II

Evolución Histórica del Trabajo

Biblia.– (génesis).– Adán y Eva viven en el paraíso, desobedecen mandatos, dios los castiga condenándolos al trabajo. el trabajo es un Castigo Divino

S. III y IV.– Florecen culturas (Grecia y roma), en éstas culturas, el trabajo es una actividad indigna (modo de producción esclavista).

Edad Media.– (S. V XV) desaparece el sistema esclavista, aparecen nuevas clases sociales (siervo, sr. Feudal), Es una actividad que deben realizar los siervos, ya que éste no es una cosa, sino y una persona sujeta a determinada tierra. No tiene libertad.

S. XVIII.– Surgen ideas del Liberalismo (ilustración). El hombre es un ser libre, igual a todos (ideas naturales de los dchos del hombre).

El trabajo es un derecho natural, como la vida, libertad etc., y puede decir su trabajo, y el patrón también es libre de quien contratará. Las partes se ponen de acuerdo y el edo. sólo hace que se cumplan los ctos (explotación).

S XIX.– surgen ideas del socialismo (comunismo), el trabajo es una mercancía.

S XXI.– LFT art. 3ero.– Es un Derecho y un Deber Social.

Dcho = facultad (prerrogativa del hombre)

Deber = Es una obligación (por ser el único medio de obtener riquezas lícitas)

Social = no individual, si no que es de interés de la Sociedad por ello el Edo. puede intervenir, reglamentar y poner mínimos.

El trabajo surge con el hombre y lo ha acompañado toda la vida, lo actual es la reglamentación del trabajo.

Denominaciones del Dcho del Trabajo

En nuestro país se le denomina tanto ***dcho del trabajo, como derecho laboral.***

Existen países donde se le llama dcho. obrero; legislación laboral; legislación obrera o industrial.

Cuando se habla de dcho. del trabajo, cualquiera que sea su denominación, se habla de garantías mínimas para el trabajo a cargo del patrón.

La diferencia de país en país es el contenido de éstas garantías.

Definiciones del Dcho del Trabajo

- Es un conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, con la finalidad de alcanzar la justicia social a través del equilibrio entre los factores de la producción.

El legislador regula estas relaciones por que teórica/e el patrón al ser dueño del medio de producción, está encima del trabajador, entonces busca que a través de éstas normas, se dé un equilibrio y con esto se llegue a una justicia social.

Mario de la Cueva.– Es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

Objeto del dcho del trabajo.–

Según el art 20 LFT el dcho del Trab. Solo regula las relaciones personales subordinadas y remuneradas.

Finalidad del dcho del trabajo.–

- alcanzar el equilibrio entre los factores de producción y con ello;
- b) alcanzar la justicia social.

Características del Dcho del Trabajo

- *Es Un derecho protector de la clase trabajadora*
- *Establece un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores*
- *Es un dcho en constante expansión*
- *Es un dcho irrenunciable*
- *Es un dcho reivindicador de la clase obrera*

EVOLUCIÓN DEL D.T. EN MEXICO

México Precolonial

Dentro de las culturas asentadas en el territorio mexicano destacan la Azteca; Maya y Olmeca, su 1º medio de producción era el sistema esclavista,, pero no como en Europa, ésta solo provenía por motivos de guerra, pueblos vencidos pagaban tributo en especie y trabajo.

Existía una propiedad colectiva (todos trabajan forzosa/e para el edo) y otra privada.

Existían trabajadores libres quienes prestaban sus servicios a otros (artesanos, pintores, escultores).

Nunca reglamentaron el trabajo (sus normas eran consensuales)

Los procedimientos para dirimir controversias eran orales

En **1521** a la llegada de los españoles, éstos introducen una nueva visión. Tratan de desaparecer esa cultura, e imponen una nueva forma de desarrollarse el trabajo.

México de la Colonia (1521 – 1821)

A la llegada de Cortés, conquista el pueblo azteca, imponiendo por la fuerza su cultura y destruyendo todo lo que fuera de la antigua.

En 1521, España tenía conflictos internos, estaba en crisis, pero al descubrir América, se convierten en la 1era potencia en Europa, el rey para recompensar da tierras y esclavos, católicos se oponen y buscan nuevas

formas de explotarlos y los ven como infantes.

Formas de Trabajo:

1) Encomienda.– consiste en que el rey de Esp. Encarga a un sr español parte de la nva España con tierra y hombres. (ellos trabajan para ti a cambio de que los cuides y les enseñes la nva religión).

Si el pueblo era rico en minería, los ponía a trabajar y sino querían, por fuerza del ejercito.

Indígenas fueron explotados y llegó a oídos del rey por la iglesia y se buscó otra forma

2) Repartimientos.– acudía al rey, diciéndole que había encontrado una mina, este le otorgaba tantos indígenas de una comunidad cerca y se les tenía que pagar salario, el problema es que nunca se señaló cuanto y lo hacían en especie.

Eran trabajos forzados y el repartimiento generaba mayor explotación, pues no se cuidaban a los indígenas, si se morían los reponían.

La iglesia acude nva/e con el rey y en 1632 suprime las encomiendas y en 1718 los repartimientos.

En 1718 aparece la idea del trabajador libre (no se puede forzar a los indígenas)

Se puede contratar con quien quiera,, pero el español lo era también de contratar, y todo siguió igual (si no quieres vete) y a donde se iba?, por lo que siguieron aceptando las mismas condiciones de trabajo.

La iglesia se vuelve a oponer y el Rey expide leyes y regula el trabajo apareciendo:

Leyes de Indias (1780).– Es una recopilación de leyes para que se rijan en la Nv España. Y establecía:

- - *Edad mínima 7 años para trabajar*
 - *Jornada máxima de 8 horas*
 - *Por cada 6 días de trabajo 1 de descanso*
 - *Todos deben percibir un salario*
 - *Prohibido trabajos peligrosos a embarazadas*

Estas leyes tenían el problema de que el rey dictaba dichas y no se cumplían en la Nva España Obedézcase, pero no se cumpla (eran letra muerta).

No existía un mecanismo para hacerlas efectivas (todo siguió igual).

México Independiente (1821– 1870)

La independencia se dio por las condiciones infrahumanas de vida, pero ninguno de los caudillos le dio importancia al trabajo.

En 1820 el **Bando de Hidalgo**, establece ideas, donde prohíbe la esclavitud (nadie puede ser sometido, y puede trabajar libre/e).

1814 López Rayón, en los **Elementos Constitucionales**, consagra la idea de que deben prohibirse los exámenes de artesanos (consisten en que si una persona quería dedicarse a oficio tenía que formar parte de un gremio, y si quería aprender, no recibía pago, pasaban años y no dejaba de ser aprendiz, hasta que realizaba dos exámenes 1era por el maestro y el 2do por el gremio.. no los dejaban).

1815 en **Los Sentimientos de la Nación** Morelos visualiza la importancia del trabajo y establece lo relacionado con el trabajo en un artículo *Toda ley debe ser buena, por lo tanto el congreso debe dictar leyes en materia de trabajo, esas leyes deben de atender a moderar la opulencia y la indigencia, de tal manera que se establezca un salario que le permita mejorar a sus costumbres, lo aleje de la ignorancia, rapiña y hurto.*

1821 **El decreto Constitucional de la América Mexicana** otorga a México la independencia, solo se consagra un artículo laboral *que en ésta nación se consagraba la libertad de comercio e industria.*

1857 aparece la **Constitución del 57**, constitución liberal, , 1era const. Que consagra las garantías individuales, por primera vez aparece un artículo relacionado al trabajo (5to) donde se consagra la libertad de trabajo.

– Equipara dicha libertad con otras garantías (vida libertad).

- Las condiciones se fijan entre las partes

Las discusiones caían en el ámbito del dcho civil, existían figuras civiles que regulaban el trabajo como:

El cto. de arrendamiento.– se asemejaba al trabajo, el trabajo se equiparaba con un objeto.. había:

-
- cto. por jornal
- cto por mandato
- cto. por servicios domésticos
- cto. de pres. de serv. Profesionales

Cae en el dcho civil el trabajo por que patron y trab son libres pa contratar

El edo. sólo interviene para exigir el cumplimiento de los ctos.

Existe libertad entre trab y patrón. Y entre débil y fuerte la libertad es la que mata.

1865.– (Imperio, llega Maximiliano) éste es el 1ero que se preocupa por la vida de los trabajadores y dicta el **Estatuto Provisional del Imperio** y en un capítulo pretende reglamentar el trabajo y establecía.

-
- edad mínima 10 años
- 1 día descanso por c/ 6
- Domingo con goce de salario
- Jornada mínima de sol a sol (6am–6pm)
- Indicaba a los campesinos que podían separarse en cualquier mto de la hacienda donde laboraran
- Prohibía la transmisión de las deudas de los, trabajadores

Todas las anteriores no se aplicaron por la guerra interna en nuestro país (Juárez mata a Max)...

Para Juárez todo lo francés era desechado y lo eliminó. (se restaura la república)

México Porfirista (1870– 1910)

Cuando llega Díaz a la presidencia, impone una paz a la fuerza, busca el desarrollo de la economía y da facilidades para que ingrese capital extranjero. Esto permite que en pocos años ingresara mucho capital de todos lados y empezó un gran auge económico, se desarrolla la minería, textil, medios de com, ferrocarriles etc.

Esto se traduce para los trabajadores en explotación, se trabajaba 14 horas, el pago era en especie, sin beneficios.

La diferencia aquí, era que en las grandes ciudades había grandes grupos de trabajadores, éstos poco a poco adquieren conciencia y llega el mto. Que buscan mejorar y se unen entre ellos y suspenden labores, hacen presión, el Edo. reacciona creando normas que prohíben asociaciones y paros de labores.

1872 se sanciona a trabajador que promueva sindicatos, huelgas con penas de prisión o muerte.

Huelga de CANANEA.– en 1906 alrededor de la minas crecía un pequeño poblado que tenía 5,000 trabajadores, ya que era la mina mas importante de América en cobre y oro.

Los trabajadores inconformes con el patrón por el bajo salario (extranjeros venían a trabajar y a ellos les pagaban 5 por 1 y solo trabajaban 8 hrs y mexicanos 12).

Se empiezan a agrupar clandestina/e y planean una huelga. Los lideres se conectan con los Hnos Flores Magón.

Se precipitan acontecimientos por que el 1ero de junio de 1906 unos capataces agreden a un trabajador (casi lo matan) y de ser para el 5 de junio los trabajadores golpean al capataz y deciden marchar hacia la casa del patrón, éstos tiran agua contra la muchedumbre y estos empiezan a tirar piedras, uno dispara contra la multitud, mata a un trabajador y un trabajador dispara y mata a uno de ellos, la gente de adentro empieza a disparar y la multitud se disgrega(avisan al gobernador del estado) , los trabajadores saquean la tienda de raya.

El gobernador al enterarse va hacia cananea con 100 soldados. Rafael Izaba pide ayuda a ejercito norteamericano con 500 hombres.

Se enfrentan solo algunos contra los del gobernador y los sacan, y es ahí cuando los norteamericanos los esperan y los masacran. (mueren 500 trabajadores y mujeres y niños)

A los cabecillas los mandan a San Juan de Ulloa y a los otros los obligan a seguir trabajando.

Le hacen llegar al patrón del primer pliego petitorio, solicitando (memorandum)

- Huelga
- Destitución del mayordomo luis

- Sueldo 5 pesos por 8 hrs
- 75% sean mexicanos
- hombres al cuidado de jaulas
- derecho a Ascenso.....

Rio Blanco.– En Rio Blanco Veracruz, hubo un gran desarrollo en la Industria Textil, propiedad de los extranjeros (fran;Ing; Al). Los trabajadores inconformes por bajos salarios y por la jornada de trabajo (60 c/ por 14 hrs) se reúnen y forman clandestina/e asociaciones y forma EL Gran Circulo de Trabajadores Libres, agrupación que tiene contactos con otras de otros estados y realciones con hnos Flores Magón.

Se organizan, los patrones se dan cuenta, formaban el centro patronal (patrones textil) y expiden un reglamento donde señalan que es motivo para despedir al auq forme parte de una asociación con la finalidad de suspender labores.

Esto enciende la mecha y deciden estallar Huelga el 1ero de Agosto de 1906. Los patrones se ponen en paro y (a ver quien se cansa 1ero?)

Se da una huelga por las dos partes, y poco a poco se empieza a extender a OAXACA; JALISCO;QRO;CD. MEXICO en octubre, y fue cuando le preocupó al gobierno.

Se reúnen y deciden que el conflicto lo resuelva un arbitro y nombran como tal a DIAZ y éste dicta el 1er laudo en la historia de México el 5/ene/1907 en el sentido de que los trabajadores regresen a trabajar en las mismas condiciones.

Los lideres regresan a Orizaba y reúnen a trabajadores,la reacción es que les dice lideres vendidos , no regresamos y enardecidos marchan hacia las casa de los lideres obreros y las queman el 6 de enero y tenían que regresar a laborar el 7.

El 7 van a la entrada y no permiten la entrada al patrón y nuevos trabajadores y el patrón trata por la fuerza y se agreden, matan al patrón y se van a Orizaba, el presidente de México (Díaz) dice mátalos en caliente . El ejercito los espera en un cañón y los masacran 500 trab mueren , los que sobreviven son obligados a continuar laborando.

PERIODO REVOLUCIONARIO (1910–1917)

Surgen grupos revolucionarios con la idea de cambiar el sistema. Cuando estos grupos invadían pueblos (inestabilidad) imponían leyes laborales.

Los Caudillos dictan leyes importantes de trabajo:

En 1914.– **en Ags (alberto fuentes)** establece la jornada máxima de 8 hrs. Y la prohibición de reducir el salario.

En **SLP** en ese año, se establece la jornada de 9 hrs y la idea de un salario mínimo

En **Ver** se dicta una ley del trabajo que establece jornada de 9 hrs. Salario mínimo, establece por 1era vez un Tribunal de Trabajo y establece una inspección del trabajo.

Yucatán 1915.– se dicta una ley en materia laboral para el edo. reconoce el dcho de asociación, sindicatos, huelga, dchos. Del trabajo, idea del salario mínimo y jornada de 8 hrs. (no se aplicaban por el gran

movimiento del país).

1916.– al triunfo de la revolución, Carranza llega a la capital y se sienta en la Silla Presidencial y unifica a los grupos.

Dice que se restaure la constitución del 57, otros grupos no conformes, brotes de inconformidad de grupos de trabajadores (ferrocarrileros) y el 1ero de agosto dicta una serie de medidas (expide decreto):

- muerte a incitadores a suspensión de trabajo, aprueben, asistan a reuniones
- a los que provoquen alborotos públicos

En Septiembre, Carranza convoca al Congreso constituyente solo para reformar la del 57 (compuesta por partícipes de la revolución y agentes de izquierda)

El 1ero de Noviembre, sesiona y carranza *proponía que se mantuviera el art 5to constitucional (libertad de trabajo).. reforma. – obligatoriedad de cto de un año; 73 const. Concede facultades a los estados a legislar en materia laboral*

Lo rechazan el proyecto y nombran a una comisión para que redacte todo un articulado en materia de trabajo.

Lo entregan donde habla de crear una nueva constitución en donde se estableciera un articulo que representara los intereses por los que lucharon los trabajadores y campesinos (123º y 27º)

Aparece el art 123 consagraba 30 garantías en materia de trabajo XXX, estableciendo :

-
- jornada maxima de 8 hrs
- salario minimo
- en efectivo
- dias de descanso
- indemnización por despido injust.
- Dchos del sindicalismo
- Huelga
- Edad minima (12 años).....
-

MEXICO CONTEMPORÁNEO

En la constitución de 1917 se quedó en el 73 la propuesta de Carranza para que cada estado legisle en materia federal.

Faltaban mecanismos para hacer aplicable dichas garantías y dejó a cada legislación que lo aplicara, pero fueron muy pocos edos que legislaban, solo ver; edo mex; yuc.

1917 –1929 .– eran un caos no se hacían efectivas

1929.– se hace una modificación al 73º que consistía en prohibir a los edos legislar en materia laboral, ya era una facultad única del Congreso de la Unión.

1931 aparece la 1era Ley Federal del Trabajo.– ley por que establece en un solo ordenamiento legal todas las

normas, sustantivas y adjetivas del trabajo.

Esta ley introdujo nuevos dchos para los trabajadores, mecanismos figuras jurídicas, introduce las Juntas de Conciliación y Arbitraje y estuvo vigente hasta 1970.

Introdujo el cto. colectivo de trabajo., en 1960 se modifica el art 123° se agrega el apartado B Ley Federal Burocrática (1962) (relaciones gobierno fdal con sus trabajadores)

1970.– el 1ero de mayo aparece la Nueva LFT, ésta es la ley vigente, mejoró cualitativa y cuantitativa/e, aparece la prima legal de antigüedad, mejoro organización de juntas etc..

1977se reforma constitución 115 (municipio) para establecer como se regulan las reciones de burócratas locales, edos y municipios. Que se regularan por los estatutos jurídicos que dictará cada una de las entidades.

1972.– surge infonavit

1974.– surge capacitación y adiestramiento de los trabajadores

1974.– seguridad e higiene en empresas

1977.– 115°

1980.– se modifica el procedimiento laboral (juris antes de 80 no sirve)

1992.– aparece el SAR (ley especial

LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 20 (LFT). Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Elementos o requisitos de la relación laboral

a) Que existan dos partes *) trabajador y ; *) patrón

- **individualización** (que las partes estén perfecta/e determinados)
- **Prestación de un servicio por parte del trabajador** toda presta de servicios presume relación laboral
- **Personal** (sólo el trabajador puede realizar ese servicio)
- **Subordinación** (facultad de mando frente al deber de obediencia) no obedecer fuera de los limites y son :
 - *lo que se refiere al contrato de trabajo*
 - *durante la jornada de trabajo*
- **Salario** toda relación laboral trae aparejado el salario (retribución por el trabajo)
- **Objeto de la relación laboral.**– el conjunto de derechos y obligaciones que derivan de la relación de trabajo.

Análisis de le expresión **Derecho Colectivo de trabajo**

La doctrina, la LFT y autores utilizan éste término, como relaciones colectivas de trabajo.

Derecho.– conjunto de normas (normativo)

Colectivo.– hace alusión a un interés de grupo o clase

Del trabajo.– el objeto de la relación laboral

Tiene la característica fundamental de ser clasista, un dcho de clase

Se parte de la idea de que patrón y obreros son iguales a diferencia de lo individual por que la ley permite que se agrupen y adquieran fuerza igual o mayor que el propio patrón. El dcho del trabajo permite que los trabajadores y patronos fijen sus propias reglas, normas sin la intervención del estado.

El Contenido de este derecho comprende el estudio de los siguientes sistemas:

- **asociación profesional** (sindicatos y coaliciones)
- **contrato colectivo de trabajo**
- **el cto. Ley**
- **derecho de Huelga** (*figuras creadas para la protección de trab*)
- **reglamento interior de trabajo**
- **suspensión, modificación y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.** (*Beneficio de los patronos*)

Fines del Dcho Colectivo de Trabajo

- **Nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento de organismos de representación obrera.**– consiste en exigir todos y no 1 solo (sind-coalicion)
- **El establecimiento de sistemas normativos aplicables a cada empresa, esto es, a la situación particular del patrón.**– se consigue a través del reconocimiento del cto clect. De trab. Y cto ley.

Existen 3 ámbitos de aplicación de las normas laborales:

- **Normas de carácter federal.**– sirven para resolver cualquier conflicto que se de (const * LFT* Reglamentos que derivan de la LFT).
- **Normas de carácter gral pero aplicable sólo a una rama de industria o determinada empresa** (ctos ley; ctos colect, de trabajo).
- **Normas individualizadas.**– (ctos individuales de trabajo)
- **Reconocimiento de sistemas de autodefensa proletaria.**– se refiere a que en el dcho individual del trabajo, el Edo. interviene y en el dcho colectivo, la ley permite que sean los mismos trabajadores quienes defiendan sus intereses (huelga 123º)

Des el punto de vista de trabajadores, sindicatos, cto. colectivo y huelga

Desde el punto de vista patronal permite la Asociación patronal , reglamento interior y paro patronal.

Naturaleza Jurídica(característica) del Derecho del Trabajo

Teoría de Juan Pozzo (Arg).– es la de ser un dcho privado con características especiales.

Mario de la Cueva.– es un dcho que se da frente al Edo., tiene el carácter de garantía constitucional y por lo

tanto es un dcho público.

Nestor de Buen.– es sólo una expresión del dcho social, ya que se trata de un dcho que trata de proteger a una clase social (clase trabajadora).

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO (Nestor de Buen lozano).– Es el capítulo del dcho del trabajo que establece las causas institucionales para la lucha de clases.

(Mario de la cueva).– Es la envoltura del dcho individual del trabajo, del dcho protector de las mujeres y de los menores, así como de la previsión social. Es el camino para la creación de normas y para vigilar su cumplimiento y un medio para alcanzar un fin y que tiene su apoyo en los dchos naturales de libertad e igualdad.

DERECHO DE ASOCIACIÓN (sindicatos y coaliciones)

Actual/e es una garantía constitucional.

Evolución histórica.–

Europa época de la prohibición.– (S. XVII–XIX) las legislaciones se caracterizan por prohibir a los trabajadores que se asocien. En Francia, le Ley Chapellier (14 jun de 1791) se señala que no existía mas interés que los del individuo, que no existen intereses colectivos y por lo tanto pena de muerte a los trabajadores que se asocien en defensa de intereses comunes o que promuevan huelga. El cod Civil napoleónico 1804 en el art 1781 señala *que el trabajo se equipara a un arrendamiento, si hay conflicto entre trabajador y patrón deberá creerse bajo palabra del patrón que afirme el salario, su pago de éstos vencidos y anticipos de los salarios por el año en curso, , contra su palabra no hay prueba.*

2da Etapa de la Tolerancia (1880–1919).– no obstante que los legisladores prohíben la asociación, se dan movimientos de trabajadores en Europa (de carácter socialista, comunista). A las grandes revueltas, el Edo. no aplica la ley por sus dimensiones, solo observan les movimiento huelguísticos.

3era Etapa de la Reglamentación (1919– ?).– el Edo. se da cuenta de que no puede dejar hacer, dejar pasar, por lo que comienza a legislar ese beneficio, se reglamentan las condiciones y todo el mundo han o tratan de reglamentar ese dcho. de asociación (Europa).

En México el dcho de asociación ha pasado por tres etapas:

Independiente 1821 –1910 (prohibición), ley 1862 .– prohíbe las asociaciones so pena de muerte, esto fue reproducido por el Código Penal de 1872 y considera como delito la asociación de trabajadores.

Revolución Mexicana (1910–1917).– el Edo. no interviene

Reglamentación.– constitución de 1917

Formas de Asociación en Materia Laboral

La constitución en su artículo 123º XVI, estableció la posibilidad a trabajadores y patronos de asociarse para llegar o defender fines comunes.

La ley Federal del trabajo establece dos formas; **Sindicatos y Coaliciones.**

Sindicatos.– proviene del Griego SUNDIKE que se utilizaba para hablar de un grupo de personas con interés

común. Esta palabra pasó al francés y se le llamó Sindicato. En la Edad media se utilizaba la palabra de Unión ó Gremio (motoalista). En México aparece en 1917.

Nestor de Buen Lozano.– Es la persona social libre/e constituida por trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses de clase.

LFT art 356.– Es la asociación de trabajadores ó patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Coalición.– **art 355.** Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Diferencias:

Coalición Sindicato

1) Temporal	Permanente
2) No es persona moral	Son Personas morales
3) Se forma con 2 o mas (trab o patrones)	Requiere 20 trab. ó 3 patrones
4) Es una asociación informal (no requisitos, ni autorización) surge de acuerdo	Requiere formalidades, una autorización para su registro.
5) Sus fines son mas restringidos (defensa de intereses comunes)	Tienes 3 fines: Estudio, defensa y mejoramiento.
6) Son los titulares del derecho de Huelga	Son los titulares de Contratos Colectivos de trab y Ctos.– Ley.

LA LIBERTAD SINDICAL

Es la Facultad o no, bien para formar o crear un sindicato o la del trabajador para pertenecer o dejar de pertenecer a un determinado sindicato.

El art 123º const consagra la libertad sindical

Artículo 354. *La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.*

Artículo 358. *A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.*

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Cláusulas de Exclusión El art 395de la LFT

- **Por Admisión.**– consiste en que el patrón sólo puede contratar a aquellos aceptados por el sindicato.
- **Por Separación.**– consiste en que si renuncia al sindicato o es expulsado de él, el patrón lo tiene que despedir.

Antes de Abril del 2001, las cláusulas de exclusión se consagraba que si hay libertad, y que sólo había dos límites (las dos cláusulas) establecidas en los ctos colectivos de trabajo, es decir, si no hubo cto. o no aparece la cláusula aparece la libertad plena.

En Abril 01, la SCJN en contradicción de tesis, resolvió que el 395 es anticonstitucional, pero esto no modifica la ley, solo se aplica en los casos que el trabajador reclame su inconstitucionalidad (el amparo defiende a quien lo solicita).

Clases de Sindicatos que la Ley admite

Artículo 360. Los sindicatos de **trabajadores** pueden ser:

- **I. gremiales**, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; (carpinteros, ACIUAA,)
- **II. de empresa**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; (NISSAN, XEROX)
- **III. industriales**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- **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, y (ags, zac, dur)
- **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.

Artículo 361. Los sindicatos **de patrones** pueden ser:

- **I. Locales**, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades, y (los 3 en ags)

II. nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas. (1 en ags, 1 slp, 1 zac)

Los patrones no se asocian en sindicatos, sino mas bien en cámaras o A. C.

Quienes pueden formar parte de un Sindicato?.- Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

Quienes no?.- 363. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Representan interese del patrón y si se les permite ellos los controlarían por su mejor preparación, haría nula la razón del sindicato.

Si todos los trabajadores fueran de confianza, se podría hacer, pero no los hay, por que a ellos les preocupa mas mantener su puesto.

Los trabajadores de confianza no tiene dcho a la reinstalación obligatoria (diferencia entre los de confianza y de base).

Para la rescisión de éstos basta con la pérdida de la confianza. No cuentan en el recuento, es decir, para huelgas para determinar la mayoría.

No pueden formar parte de las organizaciones que representan a los trabajadores, como en comisiones.

Fuera de esto tienen los mismos derechos que los trabajadores

Número Mínimo para formar un Sindicato

El art 364 señala que Los sindicatos deberán constituirse con **veinte trabajadores en servicio activo** o con **tres patrones**, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

(si el patrón los despide para que no aparezca el sindicato se toman en cuenta a los despedidos 30 días antes).

Registro de los Sindicatos

Como ya lo mencionamos, a diferencia de la coalición, se requiere la autorización de la autoridad laboral para constituirlo.

El Artículo **365** señala que los sindicatos deben registrarse en **la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal** y en las **Juntas de Conciliación y Arbitraje** en los de competencia local, (se establece que es federal por exclusión, el 527 dice los fdal, (textil, azucarera, electrica, cinematografica, huera, petroquímica etc), los demás local).....

Requisitos (cont 365)

.....a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- **I. copia autorizada del acta de la Asamblea constitutiva;** (*dcto con la voluntad de los trabajadores, no es necesario formalizarla*)
- **II. una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;**
- **III. copia autorizada de los estatutos,** y (*normas que van a regir la vida interna del sindicato*)
- **IV. copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.**
(Representantes)

Todos por duplicado

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores **serán autorizados** (*autenticar*) por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Casos en que puede negarse

El Art **366**. Señala que el registro podrá negarse únicamente:

- **I. si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;**
- **II. si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, y**
- **III. si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.**

Registro automático de los sindicatos

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, **no resuelve dentro de un término de sesenta días**, los **solicitantes podrán requerirla** para que dicte resolución, y **si no lo hace dentro de los tres días siguientes** a la presentación de la solicitud, **se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales**, quedando **obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes**, a expedir la constancia respectiva.

Si la autoridad niega el registro expresamente y éste si reúne todos los requisitos, podemos impugnar por el Juicio de Amparo Indirecto (15 días)

Cancelación del registro de un sindicato

Pidiendo la cancelación

Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I. en caso de disolución.– el art 379 señala que *los sindicatos se disolverán:*

I. por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y

II. por transcurrir el término fijado en los estatutos

II. por dejar de tener los requisitos legales. Ya sea por el numero de miembros o documentos que se requieran.

Quien resuelve sobre cancelación o disolución es la Junta de Con y Arb.

La **Vía** para solicitarlo según el art 370 no es administrativa por lo tanto es Jurisdiccional, donde tiene que haber un juicio (dem, conts, pruebas , laudo.) el interesado es el patrón u otro sindicato, pero en realidad el patrón no le interesa.

Estatutos de los Sindicatos

Son las normas que rigen la vida del sindicato. Reglas que establecen los derechos y obligaciones de los miembros del sindicato.

Mario de la cueva.– son el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico creador del sindicato.

Nestor de Buen lozano.– Son la norma creada en forma colectiva que determina la forma del sindicato, las relaciones entre el sindicato y sus miembros y el sindicato frente a 3eros.

+

La característica fundamental es que nuestra ley los eleva a la categoría de elemento esencial, es decir, son un requisito de existencia, sin ellos no existe el acto jurídico del sindicato.

Contenido de los Estatutos Sindicales (art 371)

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- **I. denominación** que le distinga de los demás;
- **II. domicilio;**
- **III. objeto;** (estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes)
- **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;** (cuotas, asistir asambleas etc)
- **VII. motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.** En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) la asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión; (Asamblea conoce y decide su expulsión)
- b) cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato;
- c) el trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos;
- d) la asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado;
- e) los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito;
- f) la expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato;
- g) la expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- **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 y número de sus miembros**;
- **X. período de duración de la directiva**;
- **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 de presentación de cuentas**;
- **XIV. normas para la liquidación del patrimonio sindical, y**
- **XV. las demás normas que apruebe la asamblea.**

Libertad Estatutaria o Determinismo Legal

Los sindicatos tienen la libertad de hacer sus estatutos, pero esa libertad tiene tres límites:

- **En cuanto a la aplicación de sanciones o expulsión de sus miembros.**– la ley indica como en el art 371 VII.
- **Rendición de cuentas.**– 373, los estatutos no pueden eximir al srio de rendir cuentas, cada seis meses.
- **1pio de Irrenunciabilidad.**– art 33 no contravención a normas de la LFT.

Reglamentos Sindicales

Los reglamentos concretizan, detallan... **Artículo 359.** *Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.*

Seguro de vida ¿ como se va entregar etc..)

Mesa Directiva de los Sindicatos

- La ley no indica como debe integrarse, pero por lo menos debe ser con un SRIO GRAL; SRIO DE ORGANIZACIÓN O TRABAJO; SRIO DE ACTAS; TESORERO O E FINANZAS.

En la práctica tienen amplia facultad 371 IX:

por costumbre:

- **Srio Gral.**– su función es representar legal/e al sindicato

- **Srio del interior.**– encargado de las relaciones de organización interna del sindicato.
- **Srio del exterior.**– encargado de la relaciones públicas del sindicato.
- **Srio del Trabajo.**– encargado de los conflictos laborales internos.
- **Srio de Conflictos.**– encargado del manejo de los problemas individuales y colectivos que se presentan ante las autoridades laborales.
- **Srio de Finanzas.**– encargado de la custodia y administración del patrimonio sindical.
- **Srio de Actas.**– es el fedatario del sindicato.

Capacidad Legal de los sindicatos

El Artículo 374 señala que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales(titulares de dchos y oblijs) y tienen capacidad para:

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

El art 375 establece el limite de lo que puede hacer el sindicato y los trabajadores:

los sindicatos tienen la facultad para 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.

El trabajador en un conflicto puede cesar la acción del sindicato. Es mejor la defensa solo.

Representación Legal del sindicato

El art 376 señala que la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. (*el problema es de que éste no sea trabajador de la empresa*)

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Obligaciones de los Sindicatos

Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

- **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 ante la que estén registrados, 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.**

Prohibiciones de los sindicatos

Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

- **I. intervenir en asuntos religiosos, y**
- **II. ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.** No hay sanción

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

La ley establece la posibilidad de que se asocien los sindicatos.(fed o conf)

Federación.– Es la unión de varios sindicatos, que están dentro de un estado (son estatales).

Confederación.– Unión de federaciones.

<i>Confederaciones (CTM; CROC, CROM)</i>
<i>Federaciones</i>
<i>Sindicatos</i>
<i>Trabajadores</i>

Artículo 381. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Artículo 382. Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 383. Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

- **I. denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;**
- **II. condiciones de adhesión de nuevos miembros, y**
- **III. forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.**

Requisitos para su registro

Artículo 384. Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (todos)

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366. (automática)

Artículo 385. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- **I. copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;**
- **II. una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;**
- **III. copia autorizada de los estatutos, y**
- **IV. copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.** Autorizada por srios como en el 365

Artículo 384. Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Artículo 385. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;

- III. copia autorizada de los estatutos, y
- IV. copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

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.

Artículo 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

- 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 ante la que estén registrados, 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.

Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

- I. intervenir en asuntos religiosos, y
- II. ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Artículo 379. Los sindicatos se disolverán:

- I. por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y
- II. por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Artículo 380. En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 381. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Artículo 382. Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 383. Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

- I. denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. condiciones de adhesión de nuevos miembros, y
- III. forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Artículo 384. Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Artículo 385. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. copia autorizada de los estatutos, y
- IV. copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

Capítulo III. Contrato colectivo de trabajo

Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I. si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II. si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión, y
- III. si concurren sindicatos industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I. los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. las empresas y establecimientos que abarque;

- III. su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. las jornadas de trabajo;
- V. los días de descanso y vacaciones;
- VI. el monto de los salarios;
- VII. las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley, y
- X. las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 392. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- II. si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos, y
- III. si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, y
- III. del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.

Artículo 370. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- 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. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) la asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión;
 - b) cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato;
 - c) el trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos;
 - d) la asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado;
 - e) los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito;
 - f) la expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato;
 - g) la expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- VIII. forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos

terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

- IX. procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X. período de duración de la directiva;
- 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 de presentación de cuentas;
- XIV. normas para la liquidación del patrimonio sindical, y
- XV. las demás normas que apruebe la asamblea.

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. los trabajadores menores de dieciséis años, y
- II. los extranjeros.

Artículo 373. La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Artículo 374. 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, y
- III. defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

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.

Artículo 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

- 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 ante la que estén registrados, 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.

Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

- I. intervenir en asuntos religiosos, y
- II. ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Artículo 379. Los sindicatos se disolverán:

- I. por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y

- II. por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Artículo 380. En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 381. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Artículo 382. Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 383. Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

- I. denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. condiciones de adhesión de nuevos miembros, y
- III. forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Artículo 384. Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Artículo 385. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. copia autorizada de los estatutos, y
- IV. copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

3er Parcial

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS.

Modificación colectiva de las condiciones de trabajo

Artículo 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I. cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen, y
- II. cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

- La pueden solicitar los trabajadores (sindicatos) o patrones

(se va a modificar las condiciones de trabajo de los CCT y CL)

Procedimientos

- Procedimiento **ordinario laboral**.– es el común (para los despidos)
 - audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admón de pruebas y alegatos.
 - Audiencia de desahogo y sentencia.
- Procedimiento **Especial laboral**.– (asuntos simples) el trabajador demanda y la junta cita a una audiencia, para conciliar, contestar la demanda, ofrecimiento, admón y desahogo de pruebas y una resolución todo en una misma audiencia.
- Procedimiento **Voluntario**.– jurisdicción voluntaria
- Procedimiento **ejecución**.– ejecuta
- Procedimiento **de Huelga**.–movimientos huelguísticos
- Procedimiento **colectivo de naturaleza jurídica**.– asuntos en los cuales hay conflictos de derecho que afectan a toda la empresa o a muchos trabajadores.
- Procedimiento **colectivo de naturaleza económica**.– se ventilan asuntos de carácter económico.. eficacia, la huelga suspende la tramitación del procedimiento y las de solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la junta.

La única forma para modificar las relaciones colectivas de trabajo es llegando a un acuerdo con los trabajadores.

SUSPENSIÓN.– interrupción legal de las rel. De trab. Que afectan total o parcial/e a una empresa.

Artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. la falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. la incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón, y
- VI. la falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Artículo 428. La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Procedimientos: Artículo 429. En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

- I. si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;
- II. si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para

conflictos colectivos de naturaleza económica, y

- III. si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.

RESPONSABILIDAD PATRONAL

Artículo 430. La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

ACCIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 431. El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

REANUDACIÓN DE LABORES

Artículo 432. El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48(reinstalación O indemnización ., por ser depido injustificado.

En la práctica lo mas común, es llegar a un común acuerdo, para la suspensión debiendose observar los siguientes requisitos:

- por escrito
- ratificado por la junta
- aprobado por la junta siempre que no contenga renuncia de los dchos de los trab.

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Artículo 433. La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos.

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. los casos del artículo 38, y
- V. el concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores

resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Procedimientos de terminación

- I. si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que esta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;
- II. si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes, y
- III. si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Responsabilidad Patronal... 436. En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Reducción de los trabajos..... 437. Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Artículo 438. Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

HUELGAS (inactividad)

En México la huelga ha pasado por tres etapas históricas y en garla en todo el mundo (etapas del sindicalismo), no podemos seprar el sindicato de la huelga.

Evolución histórica.–

Independiente 1821 –1910 (prohibición), ley 1862 .– prohíbe las asociaciones so pena de muerte, esto fue reproducido por el Código Penal de 1872 y considera como delito la asociación de trabajadores.

Tolerancia.– Revolución Mexicana (1910–1917).– el Edo. no interviene

Reglamentación.– constitución de 1917 art 123

Derecho de Huelga (concepto)

Idealista.– (teorías socialistas) es la rebelión de los obreros contra la injusticia.

Prudhow.– (libro la filosofía de la miseria) comparaba a los obreros que se iban a la huelga con la mujer casada que se iba al adulterio.

Latinoamérica.– es el medio legal que tienen los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida y que tiene como base la suspensión de labores.

Cod. De trab. De Colombia.– la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previos trámites que establece la ley.

México.– De considerarse como un delito en el Código Penal de 1872 y en el decreto expedido por Carranza en 1916, pasó a considerarse como una garantía constitucional. **DEFINICIÓN DE DCHO DE HUELGA**

J. CASTORENA.– es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores.

Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Artículo 441. Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Artículo 442. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Artículo 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Características.–

- Se traduce en una suspensión de labores
- Es un derecho exclusivo de los trabajadores
- Es un derecho de las mayorías
- Es temporal
- Su titular es la Coalición
- La finalidad es el mejoramiento de las condiciones de trabajo
- Es un derecho reglamentado.

Clasificación de la Huelga

Nuestra ley permite tres casos, pero cada uno tiene su contrario (total 6)

Huelga legalmente existente.– (444) aquella que cumple con tres requisitos: FONDO, FORMA Y MAYORÍA. Si no cumple con uno estamos ante una:

Huelga legalmente inexistente.– No cumple con uno de los requisitos

Fondo.– que esté permitida por la ley (motivo o finalidad)

Forma.– Cumplamos con toda la tramitación, procedimiento

Mayoría.– La mitad más 1.

Huelga Lícita.	suspensión pacífica
Huelga ilícita.	(445)

Artículo 445. La huelga es ilícita:

- I. cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y
- II. en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

. **Huelga justificada** es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

. **Huelga injustificada.**– vs

Naturaleza jurídica de la huelga

Mario de la Cueva.– Es un acto jurídico.

J. Castorena.– es un derecho colectivo.

Kastel y Dersch.– es una lucha laboral (para ellos es solo una manifestación de la lecha de los trab. Frente al patrón).

De Buen Lozano.– Es un derecho Social subjetivo por que es una facultad exclusiva de los trabajadores, y que es de naturaleza social, por que comparte la misma naturaleza del cho del trabajo.

La SCJN sostiene que es una acto jurídico.

Objetivos de la huelga (requisitos de fondo)

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

- I. conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. obtener de los patrones la celebración del contrato–ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato–ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores, y (no paga salarios)
- VII. exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.

Etapas procesales de la huelga.

Periodo de Gestación.– surgen el mto. De que haya una inconformidad y es cuando los trabajadores, quieren mejorar las condiciones de trabajo.

Para los efectos, el sindicato es una coalición permanente,, si no hay sindicato tenemos que formar una coalición, designando nuestros representantes.

Se deben definir los objetivos, plasmandolo en un pliego de peticiones, presentahndo éste se debe emplazar .

Artículo 466. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino, y

II. en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Periodo de Prehuelga.– (req. De forma) se inicia con la presentación del pliegoy para emplazar a huelga ante la junta (local o federal).

Requisitos:

Capítulo XX. Procedimiento de huelga

Artículo 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- II. se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta, y
- III. 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, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Auto de radicación 921. El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

3era fase notificación del pliego al patrón

922. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Artículo 924. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I. asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
- II. créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III. asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, y
- IV. los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Artículo 925. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

4ta Fase Audiencia de Conciliación

926. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Reglas de la audiencia

Artículo 927. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

- I. si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;
- II. si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;
- III. el Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación, y
- IV. los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Artículo 928. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

- I. para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:
 - a) falta de personalidad;
 - b) incompetencia;
 - c) los casos de los artículos 469, 923 y 935, y
 - d) declaración de inexistencia o ilicitud de huelga;

- II. no serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;
- III. todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;
- IV. no serán denunciabiles en los términos del artículo 710 de esta ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, con audiencia de las partes, dictará resolución, y
- V. no podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Artículo 929. Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Artículo 930. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

- I. la solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- II. la Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;
- III. las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;
- IV. las pruebas se rendirán en la audiencia salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;
- V. concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga, y
- VI. para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Artículo 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. la Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;
- III. serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

- IV. no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, y
- V. las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Artículo 932. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- I. fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- II. deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III. declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros, y
- IV. dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Artículo 933. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta ley.

Artículo 934. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Artículo 935. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 936. Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 937. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta ley.

Artículo 938. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

- I. el escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta ley;
- II. en el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- III. si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas, y
- IV. si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

AUTORIDADES EN MATERIA LABORAL

Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. a las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. a las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. a la Inspección del Trabajo;
- VII. a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. a la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. a las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y
- XII. al Jurado de Responsabilidades.

AUT. JURISDICCIONALES	ADMINISTRATIVAS
JFC,JLC,JFCA,JLCA, JURADO DE RESPONSABILIDADES.	VIGILAN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES

AGS

DELEGACION STPS	DELEGACION SHCP	IEA
PROCU FED DE LA DEF. DEL TRAB	DIRECCION DEL TRABAJO	INSPECCIÓN LOCAL DEL TRABAJO
JUNTA ESPEIAL 24 DE LA FED. DE C. Y ARB	J LOCAL DE C Y A	

Capítulo II. Competencia constitucional de las autoridades del trabajo

Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

- I. ramas Industriales:
 - 1. textil;
 - 2. eléctrica;
 - 3. cinematográfica;

- 4. hulera;
- 5. azucarera;
- 6. minera;
- 7. metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8. de hidrocarburos;
- 9. petroquímica;
- 10. cementera;
- 11. calera;
- 12. atomotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13. química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14. de celulosa y papel;
- 15. de aceites y grasas vegetales;
- 16. productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17. elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18. ferrocarrilera;
- 19. maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- 20. vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,
- 21. tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.
- II. empresas:
 - 1. aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
 - 2. aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y
 - 3. aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.
- También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Procuraduría de la defensa del trabajo

Artículo 530. La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato, y
- III. proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Artículo 531. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Artículo 532. El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I. ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;
- III. haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- IV. no pertenecer al estado eclesiástico, y
- V. no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 533. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos.

Artículo 534. Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.

Artículo 535. Las Autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 536. Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Capítulo IV. Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento

Artículo 537. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

- I. estudiar y promover la generación de empleos;
- II. promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III. organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y,
- IV. registrar las constancias de habilidades laborales.

Artículo 538. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.

Inspección del trabajo

Artículo 540. La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones, y
- V. las demás que le confieran las leyes.

Artículo 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

- I. vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;
- II. visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa

identificación;

- III. interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;
- IV. exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;
- V. sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;
- VI. sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;
- VII. examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos, y
- VIII. los demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 542. Los inspectores del trabajo tienen las obligaciones siguientes:

- I. identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;
- II. inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;
- III. practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;
- IV. levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda, y
- V. las demás que les impongan las leyes.

Artículo 543. Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

Artículo 544. Queda prohibido a los Inspectores de Trabajo:

- I. tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;
- II. revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones, y
- III. representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

Artículo 545. La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas.

Artículo 546. Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

- I. ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. haber terminado la educación secundaria;
- III. no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- IV. demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;
- V. no pertenecer al estado eclesiástico, y
- VI. no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 547. Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del trabajo:

- I. no practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;
- II. asentar hechos falsos en las actas que levanten;
- III. la violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;
- IV. recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;
- V. no cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico, y
- VI. no denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

Artículo 548. Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

- I. amonestación;
- II. suspensión hasta por tres meses, y

III. destitución.

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Artículo 551. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

AUTORIDADES JURISDICCIONALES

Juntas Federales de Conciliación

En ags no hay, solo en municipios, apoyan a la JCA y conocen de los asuntos que no excedan de 3 meses de salarios funciones:

Artículo 591. Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

- I. actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;
- II. actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, y
- III. las demás que le confieran las leyes.

. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Artículo 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

Artículo 606. La Junta funcionará en Pleno (DF) o en Juntas Especiales,(estados) de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

Las especiales resuelven cualquier conflicto excepto asuntos colectivos lo hace el pleno.

- presidente
- rep. De trabajadores

- rep. De patrones

Junta Local de C. Y arb.

- **presidente**
- **re. Patrones**
- **rep. Trabajadores**

conocen asuntos laborales de jurisdiccion loaboral local

personal

- presidente
- 3 juntas locales especiales c/ 1 su presi auxiliar
- rep. Trab
- rep. Patrones
- srio gral. (acuerdos)
- actuario o ministro ejector
- notificadores
- archivista
- mecanógrafos
- aseo

39

39