

COALICIONES Y SINDICATOS

¿Qué es una coalición?

Es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

¿Qué es un sindicato?

Es la asociación de personas, constituida para efectos de estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

¿Cuál es la diferencia entre coalición y sindicato?

La coalición desde tipo transitorio, sin que requiera ningún registro, y sirve para la defensa de los intereses comunes y puede integrarse con sólo dos trabajadores o patrones. El sindicato desde tipo permanente y si requiere registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o STPS, constituyéndose para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes, necesitándose de cuando menos 20 trabajadores o de tres patrones.

Una coalición de trabajadores tiene derecho de huelga, pero no puede ser titular de los contratos colectivos de trabajo, ya que por definición tiene que ser un sindicato de trabajadores, basados en el artículo 386 de la ley laboral.

¿Cuál es la razón por la que los sindicatos no son los titulares del derecho de huelga?

Lo anterior es debido a la libertad sindical, ya que, si estas agrupaciones fueran los titulares del derecho de huelga, los trabajadores no sindicalizados, automáticamente carecerían del derecho de huelga, lo cual no tendría sentido.

¿Cuántas clases de sindicatos son reconocidas en la legislación laboral mexicana?

- **Gremiales.** Son sindicatos formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad;
- **De empresa:** Son aquellos que se integran por trabajadores que prestan sus servicios a la misma empresa.
- **Industriales:** son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- **Nacionales de industria:** que son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas, y
- **De oficios varios:** son aquellos sindicatos formados por trabajadores de diversas profesiones, y sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, sea menor de 20 el número de trabajadores de la misma profesión.

Para ser miembro de un sindicato se requiere trabajar en la empresa en cuestión.

¿Pueden existir sindicatos de patronos?

- Si. Aquellos formados por patronos de una o varias ramas de actividades, y
- Nacionales: que son aquellos sindicatos formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

¿Puede un trabajador de confianza ingresar a un sindicato de trabajadores?

No, ya que es considerado con intereses totalmente opuestos o antagónicos.

¿Cuántos trabajadores necesitan para formar un sindicato y cuántos para un sindicato de patronos?

Al menos 20 y tres respectivamente.

¿Qué documentación debe ser registrada para la creación de un sindicato?

- Copia autorizada de la asamblea constitutiva.
- Un listado con número, nombres y domicilios de sus integrantes y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas establecimientos en los que prestan sus servicios.
- Copia autorizada de los estatutos
- Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva.
- Los documentos anteriores serán autorizados por el Secretario General, salvo lo dispuesto en los propios estatutos.
- El registro de un sindicato puede negarse si no se asienta la finalidad prevista en el artículo 356, o si no se constituyó el número de miembros fijados en el artículo 364 y si no exhiben los documentos mencionados en dicho artículo, teniendo la autoridad la obligación de resolverlo en un término no menor de 60 días, de lo contrario se podrá requerir para que dicte resolución y si en 3 días, tampoco lo hacen, el registro se tendrá por hecho para todos los efectos legales.

¿En qué momento procede la cancelación de un Sindicato?

- Por disolución propia.
- Por dejar de tener los requisitos legales

¿Cuáles son los requisitos que deben contener los estatutos de los sindicatos?

- Denominación que los distinga de los demás sindicatos.
- Domicilio
- Objeto

- Duración. Si faltara esta información se dará por hecho tiempo indeterminado.
- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
 - Si fuera una expulsión, tendrán que acatarse las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá con 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 y
 - c) El acuerdo de expulsión deberá someterse la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones integran el sindicato;
 - d) El trabajador afectado deberá ser oído en defensa;
 - e) La asamblea conocerá de las pruebas;
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de miembros del sindicato;
 - g) La forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas 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 33% podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea teniendo por plazo 10 días, y los solicitantes podrán hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la Asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los libros del sindicato o bien de la sección. Cualquier resolución que se tome, deberá adoptarse de cuando menos el 51% del total de miembros del sindicato o de la sección;
 - h) Procedimiento para elección de directiva y número de sus miembros;
 - i) Período de duración de la directiva;
 - j) Normas para la administración, adquisición y disposición de bienes propiedad del sindicato;
 - k) Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
 - l) Época de presentación de cuentas y normas para la liquidación del patrimonio sindical y
 - m) Cualquier otra norma que por la que puede haber asamblea.

¿Pueden sindicalizarse los extranjeros?

Sí, siempre u cuando no formen parte de la directiva de los sindicatos, al igual que los trabajadores menores de 16 años.

¿Qué prohibiciones tiene un sindicato?

Un sindicato tiene prohibido intervenir en asuntos religiosos y por otra parte tiene prohibido ejercer la profesión de comerciante con ánimos de lucro.

- Dentro de los **motivos de disolución de los sindicatos** están:
 - a) Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que la integran, y
 - b) Por transcurrir el término fijado en los estatutos.
- Quizá el nombre adecuado, en lugar de “Sindicato” podría ser el de “pacto profesional del trabajo”, ya que no es un contrato como tal, debido a que por norma, todos los contratos requieren del acuerdo de voluntades, lo cual no ocurre en un contrato colectivo (señalando que colectivo no quiere decir número, sino “interés profesional”) y a los trabajadores de alguna manera se les obliga a pertenecer al mismo, utilizando *ficciones* legales tales como *en la voluntad obrera lleva implícita la voluntad de los dirigentes sindicales que negocia ni pactan en quienes se les delegó, no sólo su autorización sino, su propia y personal representación*, lo cual es llamado en derecho, “Teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional”. Es por más evidente que no se requiere del acuerdo del patrón en la constitución de un Sindicato y si éste no quisiera impedir, tendría una amenaza de huelga.
- La definición legal de Contrato Colectivo de Trabajo queda asentada en el artículo 386 que señala: “...es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y de uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe estar ser trabajo en una o más empresas o establecimientos” de donde podemos concluir varios aspectos:
 - 1. El sindicato es el titular del contrato colectivo;
 - 2. Que puede ser celebrado por un patrón o varios o por un sindicato patronal o varios; y, por último,
 - 3. Que tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo particulares de cada empresa.
- De acuerdo a los especialistas, los elementos que se pueden clasificar las cláusulas integran al contrato colectivo de trabajo son:
 - a) La envoltura;
 - b) El elemento normativo y
 - c) El elemento obligatorio, siendo la “Envoltura” del contrato colectivo de trabajo la que contiene las cláusulas referentes a su nacimiento, duración, revisión y terminación.
- Un sindicato nace cuando patrón emplee a cuando menos 2 trabajadores miembros de un sindicato y por la vía de huelga en términos del artículo 450, y por la vía de huelga en los casos en que los sindicatos tengan la mayoría de los trabajadores.
- En cuanto a la duración de los sindicatos, éstos pueden ser:
 - De tiempo fijo,
 - De tiempo indefinido y
 - Por obra determinada.

- Las revisiones de los contratos colectivos de trabajo pueden ser de dos tipos:
 - Voluntaria y
 - Obligatoria
- Es obligatoria la revisión integral del clausulado y salarial cuando menos cada dos años, solicitándose por lo menos 60 días antes que su vencimiento.
- Otra exigencia obligatoria es la de las revisiones salariales, que pueden ser exigidas cada año con 30 días de aviso antes de su vencimiento. Si no se cumplen con estas fechas, el artículo 400 indica que se prorrogarán por un periódico al año su duración o bien por tiempo indefinido, sin embargo, dichas drogas en la práctica no se dan.
- La terminación del contrato colectivo de trabajo se da por:
 - Mutuo consentimiento,
 - Por terminación de la obra, o
 - Por cierre total del empresa o vencimiento del plazo.
- Existen tres supuestos para la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Como sabemos todo contrato implica una doble relación jurídica siendo:
 - a) La individual que se da entre patrón y cada trabajador y, en segundo lugar
 - b) La colectiva, que da entre la empresa y el propio sindicato.

Siendo los tres supuestos los siguientes:

- 1) ¿Se puede terminar simultáneamente las relaciones individuales y colectivas en los actos profesionales de trabajo? Si, ya que existen varios casos con el mutuo consentimiento o cierre total de la empresa en que pueden terminarse al mismo tiempo las relaciones individuales y colectivas.
- 2) ¿Pueden subsistir las relaciones individuales sin que existan las relaciones colectivas? Si. Puede darse el caso de que se liquide el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, si fuese el único en la empresa, y continúen en vigor las relaciones individuales, es decir, las condiciones de trabajo siguen sin modificación, independientemente de existencia del sindicato que las haya concertado.
- 3) ¿Pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las individuales?
 - Algunos especialistas dicen que no continúan en vigor las relaciones colectivas sin la presencia de las individuales, ya que se considera que al faltar el elemento **normativo** del contrato y al desaparecer la comunidad obrera, desaparece con ella su derecho.
 - Otros especialistas opinan todo lo contrario, arguyendo que si es factible que continúen las relaciones colectivas sin las individuales, ya que en todo convenio colectivo se compone de

tres elementos: 1. **elemento envoltura**, 2. **elemento normativo** y 3. **elemento obligatorio** y que si la finalidad del **obligatorio** es garantizar el cumplimiento del elemento **normativo** mediante la aplicación de ciertas cláusulas, como lo son las relativas al ingreso, al darse una vacante por la terminación de las relaciones individuales, opera la cláusula en cuestión para que se exija al patrón que cubra con nuevos elementos del propio sindicato las vacantes que si hubiesen originado. Por lo tanto, la simple terminación de las relaciones individuales no conlleva necesariamente a la terminación de las relaciones colectivas.

- Ambos criterios en pro y en contra anteriores, pudieran no tener la razón, ya que las relaciones colectivas **si** pueden subsistir sin las relaciones individuales, pero por otras razones que ellos argumentan, que es *la misma naturaleza del derecho de trabajo*. Las relaciones colectivas sobreviven gracias a las relaciones individuales, por razón de orden tutelar, de que un patrón continuará vinculado al sindicato titular del contrato colectivo que tenga celebrado, a pesar de que eventualmente y en un momento dado rescinda los contratos individuales de todos sus trabajadores. Por otra parte, la seguridad jurídica implica la contratación colectiva en beneficio de la clase trabajadora que está por encima de cualquier opinión jurídica, por lo tanto, un sindicato puede exigir el patrón que rescindió los contratos individuales de sus obreros, siga obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo celebrado, tan pronto vuelva a contratar a otros trabajadores para reanudar las labores en el centro de trabajo.
- El **elemento normativo** de un contrato colectivo es el más importante de todos, ya que constituye la esencia del contrato, definiéndose en su clausulado, aspectos tan importantes como:
 - Las condiciones de trabajo,
 - Salarios,
 - Jornada,
 - Vacaciones,
 - Descansos, entre otras variables.
- El **elemento obligatorio** del contrato colectivo de trabajo contiene tres clausulados importantes:
 - La cláusula de exclusión de ingreso;
 - La cláusula de exclusión por separación y como tercer elemento,
 - El reglamento interior de trabajo.
 Estos tres elementos son obligatorios. Mario de la Cueva indica que el **elemento obligatorio** tiene por objeto hacer que se **cumplan las cláusulas del elemento normativo** de los contratos colectivos.
- Esta aseveración es equívoca, ya que se tradujo del alemán la palabra “obligatorio”, ya que, por exclusión, se podría deducir que los otros dos elementos del contrato no serían obligatorios aparentemente. Algunos especialistas sugieren sustituir la palabra de “obligatorio” por **“compulsorio”**, ya que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo.

- También se considera las mal denominadas “cláusulas de ingreso y exclusión por separación”, ya que en exclusión de ingreso se da una contradicción, ya que si es exclusión necesariamente tiene que ser “hacia fuera” y si es inclusión debiera ser “hacia dentro”. Por eso se opta por denominarla “cláusula de admisión” o “cláusula de ingreso”. Entonces, en cuanto a la **cláusula de exclusión por separación**, se observa redundancia, por eso algunos lo llaman simplemente “**cláusula de exclusión**”. Por lo que toca al Reglamento Interior de Trabajo, también se considera “mal acomodado”, ya que no es exacto que siempre se encuentre ubicado en este lugar, debido a que puede darse el caso *de que exista una empresa con un contrato colectivo y que no tenga reglamento, o viceversa*.
- **¿Qué es la “Cláusula de Admisión” y se apega ésta a los preceptos constitucionales?**

La misma obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores que sean miembros de una agrupación sindical determinada. Con ella, el sindicato tiene derecho de cubrir las vacantes que se originen o los puestos de nueva creación.

¿Cuál es el efecto principal de la Cláusula de Admisión?

Su efecto principal consiste en limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal chocando con ello con la técnica de selección de personal.

¿Cuál es la forma de negociación usual de la Cláusula de Admisión?

A través de pactar con el sindicato que las vacantes deberán cubrirse en un plazo máximo de 72 horas, con el apercibimiento de que no hacerlo en dicho término, el patrón cubrirá dicha vacante. De la misma forma, se puede estipular que los sindicatos quedan obligados, en beneficio de su propia membresía, a proponer una terna, en lugar de un solo candidato.

¿En qué consiste la cláusula exclusión?

Con base en el artículo 395 de la LFT se señala: “Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión”.

Lo anterior significa que esta cláusula consiste concretamente en la facultad que tienen los sindicatos de pedir a las empresas, sin responsabilidad legal para las empresas, que separen de las mismas a los trabajadores que:

- hayan renunciado sindicato
- sean expulsados del sindicato

¿Podría considerarse como anticonstitucional la cláusula exclusión?

Se ataca a los derechos esenciales del hombre, como son la libertad de trabajo y de la asociación profesional. Mario de la Cueva sostiene que “tiende a impedir el libre ejercicio de libertad negativa de asociación profesional”.

También se contraviene en lo dispuesto al artículo 358, ya que “canal y se le puede obligar a formar parte del sindicato o a no formar parte de él”.

Sería aún más grave que esta cláusula se le aplique a un trabajador que renunció al sindicato.

Cuando un trabajador expulsado del sindicato al que pertenece, se dice que la cláusula exclusión es permisible, ya que su aplicación deriva de una justa sanción. Sin embargo, en tales supuestos, la cláusula exclusión es anticonstitucional ya que el juez se convierte en juez y parte.

Podría evitarse la anticonstitucionalidad si el sindicato planteara el problema ante la Junta de conciliación y arbitraje citando al trabajador para que se defienda. Si la Junta estima que la falta en que incurrió trabajador es grave, entonces la expulsión del sindicato traería como consecuencia la expulsión de la empresa.

Néstor de Buen opina que la cláusula exclusión no es anticonstitucional ya que las garantías sociales están por encima de las individuales, sin embargo, otros especialistas no coinciden con este criterio, ya que la garantía de una persona debe estar siempre por encima de cualquier derecho sectorial, ya sea sindical o patronal. Sostener lo contrario es tanto como despreciar a la persona es someter un régimen totalitario de tipo sindical o fascista.

¿**Cuáles son los efectos de la cláusula exclusión?**

1. Pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplicará la cláusula.
2. La pérdida de todos los derechos inherentes al empleo. Debiendo distinguirse cuáles son los derechos que se pierden y cuáles los que conserva el trabajador, ya que, si bien es cierto que el trabajador ya no podrá aspirar a su jubilación, también lo es que tendrá derecho a exigir todas las prestaciones contractuales a que tuviera derecho y que hubieren adquirido en virtud del contrato colectivo de trabajo que regule las condiciones de servicio en empresa donde labora y demás prestaciones de derecho como lo es la prima de antigüedad.
3. La liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

¿**Cuáles son los requisitos de procedencia de la cláusula exclusión?**

1. El que trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la sanción.
2. El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe haber sido legalmente expulsado de él.
3. El sindicato que aplique la cláusula debe cumplir con los requisitos de fondo y de forma.
4. Debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato.

¿**Cuáles son los requisitos de forma de la cláusula exclusión?**

Con base en el artículo 381 de la LFT son:

1. La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
2. Cuando se trate 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.
3. El trabajador afectado será oído en defensa.
4. Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
5. La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de miembros del sindicato
6. La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos.

¿**Qué se requiere para que los patrones queden liberados de responsabilidad por la aplicación de la cláusula de exclusión?**

De conformidad con la ejecutoria pronunciada que en el amparo directo 1535/40, basta con que exista la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, que se cerciore que el oficio que envíe el sindicato por el cual solicita la sanción sea auténtico y que le conste que el trabajador a quien se pretende expulsar sea miembro del sindicato. "Al patrón lo sólo compete, cerciorarse de:

- a. De la autenticidad del oficio en el que se comunica la aplicación de la cláusula exclusión
- b. de que en el contrato respectivo exista consignada dicha cláusula
- c. de que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato

Si lo anterior se cumple, el patrón sin ninguna responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que puede intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que éste sólo puede interesar a los trabajadores".

¿**Deberá aplicarse todos los trabajadores que laboran en una empresa las estipulaciones inscritas en el contrato colectivo de trabajo?**

Si nos basamos en el artículo 396 de la LFT establece que sí, incluyendo aquellas personas que no sean miembros del sindicato, excepto los empleados de confianza. Lo anterior no es correcto, ya que por ejemplo la cláusula de exclusión es una estipulación de contrato colectivo, que, por lógica, no se puede aplicar a terceras personas ajenas al sindicato, lo cual no se distingue en dicho artículo.

¿**Cuáles son los principales sistemas de revisión salarial?**

Actualmente los contratos a revisar en paquete lo que consiste en acordar un aumento global en porcentaje, que los sindicatos aplicar en los renglones y cláusulas que les son prioritarias, en vez de, por ejemplo, tomar un día más de vacaciones o pagar un día más de aguinaldo.

Esto ha ido cambiando con el tiempo y ahora lo que se busca es crear mecanismos para lograr la deducibilidad empresarial y de trabajadores para efectos de ISR Y IETU.

¿Qué es la dosificación salarial?

Es otorgar un porcentaje de aumento previamente conocido, en diversas exhibiciones mensuales durante el año, aunque los sindicatos argumentan que no trabajan en abonos ni tampoco deberían de recibir sus aumentos en abonos.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

¿Qué es el Reglamento Interior de Trabajo?

Basados en el artículo 422 de la LFT es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa.

Las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente (debiera decir unilateral, ya que no se toma en cuenta la opinión del trabajador) las empresas para ejecución de los trabajos no forman parte de reglamento.

¿Es obligatoria la celebración del reglamento interior de trabajo?

A pesar de que se castiga con multas a las empresas que no tengan celebrados reglamentos interiores de trabajo, la ley no obliga a celebrar dicha reglamentos. Los sindicatos son muy afectos a celebrados ya que con ellos se les pueden aplicar sanciones a los trabajadores.

Sin embargo, se puede exigir el otorgamiento de un reglamento mediante un conflicto de naturaleza económica, ante las Juntas de conciliación y arbitraje, aunque, es muy difícil que prospere esta exigencia.

Una vez que se otorgue el reglamento, su observancia es obligatoria para los que los celebran.

¿Quiénes deben celebrar dichos reglamentos?

Si existe sindicato, el reglamento debe celebrarse con él; en caso contrario se celebrará con la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa.

¿Se debería extender el reglamento a todas las personas que laboran en empresa?

Si, si el mismo se encuentra depositado ante la Junta de conciliación y arbitraje. La ausencia de un reglamento impide al patrón aplicar sanciones disciplinarias a los trabajadores, a menos de que estén pactadas en los contratos.

¿Cuál es el contenido del reglamento interior de trabajo?

1. En una hora dentro de salida, horario de comidas y períodos de reposo durante la jornada.
2. Lugar y momento en que se deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.

3. Días y horas fijadas para limpieza de maquinaria y útiles de trabajo.
4. Días y lugares de pago.
5. Normas para prevenir riesgos de trabajo e instrucciones para primeros auxilios.
6. Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar menores de edad y protección a mujeres embarazadas.
7. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos previos o periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
8. Permisos y licencias
9. disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, sin que la suspensión de un trabajador exceda de ocho días, y si excediera este tiempo se considerará como despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de ser oído antes de aplicar de la sanción. Se puede establecer que los retardos se conviertan en faltas.
10. Las demás normas necesarias y convenientes de pago de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desempeño del trabajo.

¿Cuál es la principal diferencia entre reglamento interior de trabajo y contrato colectivo de trabajo?

El reglamento interior se puede celebrar, aunque no exista sindicato, sin embargo, el contrato colectivo no puede celebrarse sin sindicato.

¿Es correcta la denominación de contrato-ley y en qué consiste?

No, debido que el contrato-ley no es ni contrato ni es ley. No es contrato porque no requiere acuerdo de voluntades, ni es ley porque no fue emanada del Poder Legislativo. Lo conveniente sería llamarlo pacto industrial de trabajo.

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, para establecer las condiciones en que se debe prestar el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatoria en una o varias entidades federativas o zonas económicas que abarque una o más entidades en todo el país.

¿Cuántos contratos-ley existen actualmente?

1. De la industria textil del ramo terceras y fibras artificiales y sintéticas
2. debiéndose textil del algodón y sus mixturas.
3. De la industria de la lana en el país.
4. De la industria textil del ramo de géneros de punto.
5. Debiéndose textil del ramo de fibras duras.
6. De la industria azucarera, alcoholera y similares.
7. De la industria de la transformación del hule y sus productos manufacturados
8. De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas.
9. De la industria de radio y televisión.
10. De aguas envasadas
11. Del cemento
12. De la petroquímica

¿ Cuáles son las principales diferencias entre contrato-ley y contrato colectivo de trabajo?	
<p>Contrato Ley</p> <ul style="list-style-type: none"> . Es un contrato de industria . Se solicitará ante la Sria. del T. . Deben otorgarse por varios patrones patrón . Deberá ser revisado 90 días antes de su vencimiento. . No pueden exceder de dos años 	<p>Contrato Colectivo de Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> . Es un contrato de empresa. . Se solicita ante la J.C Arbitraje . Puede ser firmado por un patrón . 60 días antes de su vencimiento. . Puede ser indefinido.

Huelga

¿Quién es el titular del derecho de huelga?

La coalición mayoritaria de los trabajadores.

¿La huelga es un derecho o una situación de hecho?

La huelga implica una situación de hecho, pero también es un derecho de los trabajadores que sería el grupo más importante.

¿Cuál es la razón de que los sindicatos no sean los titulares del derecho de huelga?

Debido a que nuestra legislación la sindicalización no es obligatoria. Sólo tendrían este derecho a los trabajadores sindicalizados y nunca los que no son.

¿Cuál es la garantía de tipo político que implica el derecho de huelga?

El derecho de huelga implica la garantía de un estado democrático, debido que la huelga siempre es reprimida en los Estados considerados como totalitarios.

¿El derecho de huelga podría ser considerado como un derecho contradictorio?

Si, ya que, en un país de tipo capitalista, el derecho de huelga se considera el derecho fundamental de la clase trabajadora, pero si esta llega al poder, el derecho de huelga, que era su principal arma de persuasión desaparecerá como sucede en países socialistas como China Popular, Cuba y otros países. En la república popular de china piensan que la huelga es un lujo sólo de países ricos, que de ninguna manera pueden ni deben permitirse los países pobres.

¿Cuál es la definición de huelga?

Al respecto diversos conceptos han cambiado con el tiempo, que van desde la rebelión de los obreros contra la injusticia, hasta los que se comparaba a los obreros que iban a la huelga como una mujer adúltera en donde todos se arrepienten al final.

Por ejemplo, en Colombia se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de una empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en la ley del trabajo colombiana.

En Guatemala se establece que la huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en las leyes, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

En Panamá se establece la huelga muy similar a la de Guatemala, pero con la diferencia de que el acuerdo de suspensión abandono del trabajo debe ser tomado por lo menos por el 60% los trabajadores.

En Ecuador sólo se establece que la huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

En la República de Honduras se toma exactamente igual que en Colombia, sin embargo, en su código dice que la huelga la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizará colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes.

En la República de El Salvador se establece que la huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevado a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo.

En la república de Chile, Venezuela y en Brasil no da ninguna definición de huelga sólo la reglamenta.

En Nicaragua se establece que la huelga es el abandono temporal del trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los propósitos de:

- a) conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o de sus representantes.
- b) Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión después de haber concluido, del contrato de trabajo y
- c) En general, todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intereses económicos y sociales y comunes de los trabajadores.

En México desde la ley de 1931 se establecía que la huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores. Esta definición fue modificada en 1970 en la LFT en su artículo 440 que señala: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores".

Al revisar esta definición, se observa que se suprime el término legal que estaba en la ley de 1931 y, por lo tanto, la suspensión del trabajo acordado por la coalición obrera tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse los requisitos de forma, fondo y mayoría, para que pueda ser protegida por las autoridades del trabajo.

¿Cuáles serían los elementos en la definición de la huelga?

- a. Una suspensión de labores.
- b. Dicha suspensión tiene que ser legal; es decir, no puede ser arbitraria, sino que debe sujetarse los requisitos de ley.
- c. La suspensión también tiene que ser temporal, pues en caso contrario estaríamos ante un cierre de empresa.
- d. Tiene que ser acordada y llevado a cabo por una coalición mayoritaria, en defensa de sus intereses comunes.

¿El hecho de poner una bandera rojinegra implica que se de un verdadero estado de huelga?

Es por demás obvio decir que no, ya que para que proceda se requiere que la coalición o el sindicato emplazante suspendan las labores.

Si las labores y están suspendidas con anterioridad, no será procedente la huelga, ya que no se pueden suspender las labores que ya estaban suspendidas.

La conclusión es que, la simple colocación de banderas de huelga no quiere decir la existencia legal de la misma.

Si un sindicato colocara las banderas donde las labores y están suspendidas, la huelga deberá declararse inexistente, ya que por definición del artículo 440 de la LFT la coalición de trabajadores es la única que debe suspender las labores.

¿Cuáles son las etapas por las que debe pasar toda huelga?

1. Periodo de gestación.
2. Periodo de prehuelga
3. Periodo de huelga estallada

Lo anterior es válido para toda América Latina.

¿Qué es el período de gestación?

El mismo se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coligan en defensa de sus intereses comunes. En este periodo se elabora un pliego de peticiones o pliego petitorio o de reclamos, que desde luego deberá estar por escrito en donde se manifieste fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de dichas peticiones.

¿Quiénes intervienen el período de gestación?

En esta etapa sólo intervienen los trabajadores, y tan pronto se haga del conocimiento del patrón, se inicia formalmente periodo de prehuelga.

¿Cuál es y qué es el período de prehuelga?

Su propósito es conciliar a las partes, y para ello deberá llevarse a cabo una audiencia de avenimiento. En este periodo, el patrón funge como depositario de

sus bienes y nunca podrá expedir a sus trabajadores, pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento.

Posteriormente tiene una audiencia de conciliación en donde deberá indicarse si así fuese necesario, al personal de emergencia que deberá elaborar en caso de que se suspendan las labores, a fin de evitar perjuicios a la producción por ende a la empresa y a los propios trabajadores.

Los trabajadores laboren como emergentes no podrán ser considerados como "rompehuelgas".

Las autoridades del trabajo deberán dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función, hecho que en la práctica nunca será y que resulta indispensable.

Si posteriormente la designación del personal de emergencia fuese necesario ampliarlo, resultará procedente la petición correspondiente a fin de evitarse perjuicios innecesarios, sobre todo en lugares tales como hospitales, vías generales de comunicación, entre otros.

En el período de pre huelga debe tener un término mínimo de duración y un término máximo. Dicho periodo es de seis días como mínimo en empresas privadas y de diez días en empresas públicas.

En México no existe un período máximo de pre huelga, que en ocasiones complica sin sentido la situación de las empresas afectando negativamente a los propios trabajadores.

Un sindicato que obre de mala fe está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de pre huelga de 8 a 9 meses durante el cual el patrón sigue siendo un simple depositario de sus bienes, con todas las consecuencias que ello implica.

La prórroga de dicho periodo tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, a menos que se trate de empresa de servicio público en donde las autoridades del trabajo pueden requerir el sindicato a que prorrogue y, por otra parte, a aceptar dicha prórroga de representación del patrón.

¿Qué es el período de huelga estallada?

Este periodo se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores.

En dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes, dentro de las cuales usualmente puede ofrecer ser el recuento, a fin de determinar si la negociación emplazante cumple el requisito democrático de mayoría.

Durante mucho tiempo algunos abogados laborales representantes de los patrones, insistían en que el recuento de los trabajadores debería ser previo a

la suspensión de labores, a fin de evitar huelgas en la que los reemplazantes lo fuesen mayoritarios sino simplemente chantajistas.

En el artículo 451 fracción II, establece que “la determinación de la mayoría que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración inexistente de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”. Es decir, se prohibió el recuento previo, porque se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

Aún cuando lo anterior tiene lógica, se está de acuerdo no por un recuento previo, sino un recuento rápido, que dicte daños adicionales a los patrones y trabajadores que desafortunadamente no se prevé en nuestra legislación laboral, pues para que se mide dicha diligencia se han transcurrido al menos diez días del estallamiento, por los trámites burocráticos pertinentes y cuando no hay ningún interés de tipo político, ya que si hubiera, el recuento podría fijarse hasta 30 días después de la suspensión de labores.

En dichas circunstancias, las empresas no podrán darse el lujo del estallamiento y tienen que aceptar cualquier sugerencia con el fin de evitarse males mayores derivados de un recuento tardío.

¿Cuál es entonces la característica del periodo de gestación?

Solamente intervienen los trabajadores.

¿Cuáles son las limitaciones patronales durante el período de prehuelga?

1. Que al patrón se le considere un simple depositario de sus bienes.
2. Que no podrá despedir a sus trabajadores para efecto del recuento.

¿Desde que momento se considera el patrón depositario de sus bienes?

Desde el momento en que se le notifica el emplazamiento de huelga.

¿En qué delito incurre en depositario infiel?

En el abuso de confianza. Como depositario de sus bienes, el patrón puede seguir utilizándolos ya que no puede enajenarlos ni mucho menos gravarlos.

¿Puede un patrón despedir a un trabajador en el período de prehuelga?

Si puede hacerlo, sin embargo, se tiene derecho a recuento.

¿Desde que momento el patrón no puede despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento?

Según el artículo 931 fracción III señala que serán considerados como trabajadores de la empresa los que hubieren sido despedidos del trabajo, después que la presentación de pliego petitorio ante la Junta de conciliación y arbitraje que, es decir, aún antes de que se le notifique el patrón, lo cual se considera anticonstitucional.

¿Se puede corroborar unilateralmente periodo de pre huelga?

De ninguna manera, pues no habría seguridad jurídica.

¿Procede la prórroga unilateral en empresas de servicio público?

Si, para evitar daños mayores. En estos casos, el presidente de la Junta puede aceptar la prórroga en sustitución del patrón.

¿Cuáles son los objetivos que debe perseguir toda huelga?

Con base en el artículo 450 de la LFT, los objetivos a perseguir son:

1. Buscar el equilibrio entre los factores de la producción, para armonizar los derechos tanto del capital como del trabajo.
2. Obtener la firma, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo.
3. Obtener la firma, revisión o cumplimiento de los mal denominados contratos-ley.
4. Obtener el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades.
5. En los casos de las llamadas huelgas por solidaridad.

¿Cómo pueden declararse los movimientos de huelga?

Pueden ser declaradas existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas. En la práctica nunca se declaran lícitas, porque posteriormente podrían ser existentes, inexistentes y nunca será declarado ilícito a ningún movimiento de huelga.

¿Cuándo es existente la huelga?

Cuando se cumplan, requisitos de fondo, forma y de mayoría.

¿Es jurídicamente correcto declarar existente una huelga?

No, ya que la huelga es existente desde momento de su entallamiento. Además, la declaración de existencia se produce cuando los patrones afectados solicitar la declaración de inexistencia, y la Junta estima que dicha solicitud es improcedente.

Lo correcto en todo caso sería, que sólo se decretara la improcedencia de la solicitud de inexistencia, pero no que se declare además que el movimiento es existente, ya que nunca se dio ninguna solicitud para que así se declarara y las resoluciones de las Juntas deben ser congruentes con las peticiones que se les formulan.

¿Cuál es el requisito de fondo que debe llenar cualquier movimiento de huelga?

Es buscar el equilibrio entre los factores de la producción y armonizando los derechos del capital con los del trabajo.

¿Cuáles son los requisitos de forma que deben reunir los movimientos de huelga?

Clínica del pliego petitorio documentado, en el que signifique fehacientemente el propósito de ir a la huelga. Tiene que conceder su periodo de pre huelga de

seis días, o de 6 días cuando menos, según se trate de empresas privadas o de servicios públicos y la huelga deberá estallar precisamente en el día y ahora indicados.

¿En qué consiste el requisito de la mayoría?

En que todos los trabajadores huelguistas que voten por la huelga sean cuando menos el 50% más uno.

¿En qué momento debe reunirse el requisito de la mayoría?

En el período de huelga estallada, en el momento del recuento.

¿Cuándo se considera a una huelga inexistente?

Cuando le falte alguno de los requisitos de fondo, forma o de mayoría.

¿Cuándo una huelga es lícita?

Cuando habrá un requisito de fondo, o sea, buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

¿Cuándo una huelga se considera ilícita?

Basados en el artículo 445:

1. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y
2. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Debe criticarse el hecho de la fracción una anterior al declarar la mayoría de los huelguistas, induciendo a error, ya que no se especifica a qué clase de personas o propiedades se refiere, por lo que se considera por sentido común que se refiere a las del patrón. También se exigen dicha fracción que los actos violentos serán ejecutados por la mayoría de los trabajadores, para que la huelga pueda ser considerada ilícita, pues si dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores no dan origen a la declaración de ilicitud.

En 1917, un diputado de apellido Jara, adujo que se establece que solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, es cuando se puede declarar la huelga ilícita, por lo que no podrá impedir se queda huelga logre su objetivo, mezclando cinco o diez agitadores profesionales, porque la acción de éstos se considera la acción de la mayoría.

Se puede establecer como condición *sine qua non* el que la violencia sea cometida por mayoría de los trabajadores huelguistas para que el movimiento será declarado ilícito, se hace nugatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que la práctica resulta física y jurídicamente imposible que se acredite que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que revisaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un notario público sería suficiente para acreditar tal extremo, pues en materia laboral los notarios

carecen de fe pública y se les considera sólo como testigos de calidad, y aún inspector de trabajo nunca se le podrían encontrar para acreditar la situación.

En el caso de los grandes sindicatos nacionales tipo CTM, CROC, STUNAM, etc. jamás se podrá dar el caso de dicha mayoría.

También se contraviene el principio de derecho penal que establece que, a mayor daño, mayor pena, pues muy bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un sindicato de 20 obreros llegase a asesinar durante la huelga a un familiar cercano del patrón y sin embargo no sería ilícita; en cambio, sí 11 trabajadores de dicho sindicato llegaran a romper el celular del patrón, el movimiento sería considerado como ilícito.

Por lo demás, la licitud o ilícitos de un acto no deviene del número de personas que lo lleven a cabo, sino de la naturaleza misma del propio acto. Si un acto se considera ilícito, seguirá haciéndolo así, independientemente de que lo realice una sola persona o varias de éstas.

¿Una huelga ilícita es lo contrario de una huelga lícita?

NO. De ninguna manera, lo contrario de una huelga lícita es la huelga no ilícita, ya que una huelga lícita puede ser e ilícita en sí misma, una vez concluido el requisito de fondo, posteriormente la mayoría de los trabajadores realizara actos violentos en contra del patrón o de sus propiedades.

¿Cuáles son las combinaciones que se pueden dar con motivo de las declaraciones de huelga?

Una huelga inexistente siempre es lícita y nunca puede ser inexistente, pero puede ser ilícita si cumplió con los requisitos de fondo, forma y mayoría y posteriormente se revisaron los actos violentos por la mayoría obrera.

La huelga inexistente nunca podrá ser existente, pero sí lícita si es que reunió el requisito de fondo y le faltaban los de forma o bien los de mayoría; también podría ser ilícita si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría se revisaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas.

La huelga lícita puede ser existente o bien inexistente, según se cumplan con lo los requisitos de forma y de mayoría, y también, puede ser ilícita.

Finalmente, la huelga ilícita puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos en que, habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, si hubiese buscado el equilibrio entre los factores de la producción, si hubiesen cumplido todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ello.

En la práctica, una huelga nunca se declara lícita debido a que sería ociosa dicha calificación, ya que tal movimiento podría resultar posteriormente inexistente si le faltaran los requisitos de forma o de mayoría.

¿Qué criterios deberá adoptarse al desahogarse el recuento de los trabajadores?

Basados en el artículo 931 de la LFT:

1. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.
2. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de aquellos trabajadores que tienen ingresado a la empresa con posterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento huelga.
3. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior.
4. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento.
5. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la dirigencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Como comentario al margen de la ley, a los trabajadores de confianza se les excluye indebidamente de recuento, si pensamos que ellos también son trabajadores y sus intereses se encuentran afectados por la huelga y por tanto también deberían recontarse.

Puede darse el caso de una suspensión de labores que sea declarada inexistente en la que, por tal declaración, los trabajadores de confianza perderían el derecho a sus salarios vencidos, lo que los perjudicaría gravemente sin haber sido nunca oídos ni vencidos en juicio, violándose con ello su derecho de audiencia.

Se argumenta que no deben recontarse a los empleados de confianza, porque podrían ser parciales hacia los intereses del patrón, y quien lo diga demostrará que desconoce la verdadera situación de los trabajadores de confianza; y aún así, si así fuera, si sus intereses son afectados, de todos modos, deberían recontarse.

No solamente los trabajadores de confianza, sino también todo trabajador que se vea afectado por un movimiento de huelga debe ser recontado en dicho movimiento. Pensar lo contrario sería injusto y por demás inmoral.

La fracción III del precepto mencionada puede ser considerada como inconstitucional, porque se limita los derechos del patrón inclusive antes de que surja la relación procesal.

La fracción IV otorga el derecho de huelga los trabajadores que concurran a la dirigencia del recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios a la empresa, con lo cual se favorece a minorías activistas de uno u otro sector.

¿Cuáles son los efectos de la declaración de inexistencia de una huelga?

Sólo que las cosas continúen en el estado en que se encuentran. La declaración de existencia no implica forma alguna que se esté condenando al patrón para que pague los salarios vencidos.

¿Puede una huelga ser existente y no ser imputable al patrón?

Si, si al haberse cumplido con los requisitos de fondo, de forma y de mayoría, los trabajadores exigían prestaciones en forma muy exagerada o imposibles a cumplir.

Existe un principio legal que dice que a lo imposible nadie está obligado.

¿De acuerdo con la LFT cuando una huelga es legalmente inexistente?

1. Cuando la suspensión del trabajo se realice por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II.
2. Cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, y
3. Cuando no se cumplan los requisitos señalados en el artículo 452

No se podrá declarar inexistente la huelga por causas distintas a las señaladas anteriormente.

La huelga debe estallar precisamente a la hora indicada. Si el patrón suspende las labores antes del estallamiento de huelga, se trata de un paro y nunca de una huelga.

Si los trabajadores continúan trabajando después de la hora señalada para el estallamiento de la huelga, automáticamente desaparece la voluntad de estallarla.

¿Quiénes puede solicitar la inexistencia de una huelga?

De acuerdo con el artículo 929, los trabajadores y los patrones del empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de conciliación y arbitraje, dentro de las 72 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 con los requisitos establecidos en el artículo 920 en la propia LFT.

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

En el caso de terceros interesados, este precepto resulta inconstitucional, ya que es factible que ni siquiera se enteren de que estalló el movimiento en el plazo de 72 horas, y se les sanciona sin haber sido oídos ni vencidos en juicio.

¿Qué procedimiento debe seguirse en caso de solicitud inexistencia de una huelga?

El procedimiento declaración inexistencia de una huelga tiene cierta normatividad:

1. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga deberá presentarse por escrito, con 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. Nunca podrá aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
2. 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 5 días.
 3. 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;
 4. las pruebas se reunirán en la audiencia. Sólo en casos excepcionales la Junta podrá diferir la recepción de la que, por su naturaleza, no puedan ser desahogadas en la audiencia.
 5. Una vez concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o bien inexistencia del estado legal de la huelga; y
 6. 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 caso de empate, se sumarán al del presidente, los votos de los ausentes.

¿Qué pasaría si la Junta declarada inexistente una huelga?

Basados en el artículo 932 de la LFT:

1. Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo.
2. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar dicha resolución, que serán terminadas las relaciones de trabajo, salvo por causa justificada;
3. Declarará el patrón lo ha incurrido en responsabilidad alguna y que, de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar a otros; y
4. dictará las medidas que juzgue convenientes para quien pueda reanudarse el trabajo.

En la práctica si los trabajadores se niegan a reanudar las labores resulta muy difícil que se les obligue a trabajar. Sólo se les puede despedir sin responsabilidad para el patrón. Es difícil que las autoridades laborales deseen utilizar la fuerza pública y los autores penales se niegan a intervenir en problemas de tipo laboral.

¿Qué pasaría si una huelga se declara ilícita?

En dicho caso, serán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, sin responsabilidad al patrón.

¿Cuáles son los llamados trabajadores esquirolas?

Son aquellos que rompen las huelgas al pretender trabajar a pesar de una huelga.

¿Desde el punto de vista jurídico que es el personal de emergencia?

Es aquel que se designa en una audiencia de conciliación durante el periodo de prehuelga, a fin de evitar perjuicios innecesarios o para evitar que se echen a perder o descompongan ciertos productos propiedad de la empresa, pero no se les considera como esquirolas.

¿Quiénes deben designar al personal emergencia?

El propio patrón bajo la responsabilidad de la Junta de conciliación y arbitraje.

¿Qué sucedería si un trabajador se niega a trabajar como emergente?

A juicio de la Junta, se le puede despedir por desobediencia.

¿Cómo se inicia el procedimiento de huelga?

Si nos basamos en el artículo 920 de la LFT se señala que el procedimiento de huelga se debe iniciar mediante la presentación de un pliego petitorio con ciertos requisitos a saber:

1. Se debe dirigir por escrito al patrón donde se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la huelga y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga;
2. se presentará por duplicado ante la Junta y la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse ante la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía en el lugar de ubicación del empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de 24 horas como máximo a la Junta de conciliación y arbitraje y avisará de inmediato vía telégrafo o teléfono al presidente de la Junta.
3. El aviso para la suspensión de labores tendrá quedarse cuando menos conciliación situación 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 la LFT. El término será contado a partir del día y la hora en que patrón quede oficialmente notificado.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de los autores mencionados en la fracción II, bajo su estricta responsabilidad haga llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a las de su recibo oficial.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa afectado por la huelga, con las atribuciones irresponsables inherentes al cargo.

El patrón dentro de 48 horas siguientes de su notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta. Sino contestara el pliego petitorio, al

patrón se detiene por inconforme con el mismo para efectos de su imputabilidad se recomienda contestar el pliego.

¿Cómo se computan los plazos en materia de huelgas?

Todos los días y todas las horas son hábiles para estos efectos. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

¿Qué debemos entender por servicios públicos en materia de huelga?

Comunicaciones, transportes, luz, limpieza, aguas, gas, sanitarios, hospitales, cementerios y los de alimentación cuando se refieran artículos de primera necesidad siempre y cuando en este ramo se afecte algún sector completo del servicio.

Si admitimos el artículo 430 del código sustantivo de Colombia, se menciona que:

Se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua de acuerdo con el régimen jurídico especial, bien sea que se realice por parte del Estado directa o indirectamente o por personas privadas.

¿Qué sucede sino parte obrera no comparece ante la audiencia de conciliación?

Simplemente se archiva el expediente como asunto concluido y tiene la misma suerte si resulta mal representada por sus abogados.

¿Qué sucede sino comparece la parte patronal a la audiencia?

Es simplemente se le apercibe para que lo haga.

¿En qué momento procede solicitar la imputabilidad de una huelga?

Hasta que le quedó en firme desde el punto de vista jurídico la resolución de existencia de huelga o de la que declare improcedente la petición de inexistencia.

¿Cuál es la vía por la que se debe tramitar la imputabilidad de una huelga?

Si la huelga se refiere a un conflicto de naturaleza jurídica dicha imputabilidad deberá plantearse por la vía jurídica.

¿Cuáles son los conflictos de orden jurídico?

Son aquellos que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos de trabajo.

¿Por qué vía debe tramitar la imputabilidad de la huelga si se refiere a un conflicto de orden económico?

Por la vía del orden económico.

¿Cuáles son los conflictos de orden económico?

Son los que crean, modificando suspenden o terminan las condiciones de trabajo acordadas.

¿Qué sucedería si una huelga fuera al mismo tiempo un conflicto de orden jurídico y de orden económico simultáneamente?

En dicho supuesto la imputabilidad tendría que tramitarse por cuenta separada.

Los casos en que serán este tipo de conflictos es por ejemplo la petición de una revisión del contrato colectivo por vía económica y su cumplimiento por la vía jurídica.

¿Desde el punto de vista laboral que es un laudo?

Son todas aquellas resoluciones que recaen sobre los conflictos del orden jurídico no tanto laboral.

¿Cuál es el nombre que reciben las resoluciones que recaen a los conflictos de orden económico?

Son las sentencias conocidas como colectivas y tiene como característica principal que a través de ellas se puede reducir inclusive los derechos adquiridos de los trabajadores sin que sean menores a los mínimos establecidos por la Ley, para evitar que se cierre una fuente de trabajo.

¿Qué clase resoluciones son las que recaen en las calificaciones de huelgas?

A través de los amparos indirectos y bi-instanciales, ante los juzgados de distrito y posteriormente en revisión ante los tribunales colegiados.

¿Cuál es la razón de no poder impugnar por medio de amparos directos?

Ya que esto sólo proceden contra sentencias o laudos definidos.

¿En una huelga son operantes los amparos indirectos?

No debido al gran tiempo que se toman. A las resoluciones de calificación de las huelgas tendría que dársele en ese carácter de definitivas para los efectos de su impugnación, a fin de que se pudieran objetar por medio del amparo directo, ya que hay que dar prioridad a lo más importante que los problemas de huelgas siempre son prioritarios.

¿Cómo podríamos terminar un conflicto de huelga?

1. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones
2. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores lo que la vida real se les llaman salarios caídos.
3. Por laudo arbitral de la persona o bien de la comisión que libremente indican las partes.

4. Por laudo de la Junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

¿Es constitucional el derecho de huelga?

Si basados en el artículo 123 fracción XVII.

¿En el Estado proceden las huelgas en servicios públicos?

Desafortunadamente en México si. Debiera adoptar su sistema de arbitraje obligatorio en donde el estado intervenga y resuelva si el sindicato reemplazante tiene uno la razón de sus pretensiones sin llegar jamás al estallamiento de la huelga. En México en muchas ocasiones el estado decreta la requisa del servicio y se sustituyen a los huelguistas.

¿Es constitucional la requisa?

No es cierto que el país estuviera en guerra.

¿Por qué no se acepta el sistema de arbitraje obligatorio?

Simplemente por demagogia, ya que el Gobierno en turno no se atreve a “tocar el derecho de huelga.

¿Son legítimas las huelgas en las Universidades?

Si es factible, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de Ley. Sin embargo, las huelgas van en contra de la cultura y son las causantes del pésimo nivel académico que muestran algunos estudiantes. Debiera pensarse que las peticiones tendrían que estar sujetas a un arbitraje obligatorio a fin de evitar problemas por demás innecesarios.

¿Quién sería el que resolviera el arbitraje?

Lo resolvería una Comisión Tripartita integrada por los representantes de las 2/3 partes y del Gobierno.

¿Proceden las huelgas contra el Estado?

NO. Ya que la fracción X del artículo 123, en su Apartado B menciona que: 2 Los trabajadores al servicio del Estado podrán hacer uso del derecho huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra lo cual resulta imposible que se de en la práctica, independientemente de que resulta del todo oscura la afirmación de que procede sólo cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra, pues, a contrario sensu, si se violan tales derecho peno de manera general ni sistemática, entonces la huelga sería improcedente.

Por lo tanto, en las Universidades que pertenezcan al Estado tendría que aplicarse lo previsto en la fracción X del artículo 123 Constitucional.

¿Cuáles son los tipos de huelga?

- ✦ Huelga de Contrato

- ✦ Huelga de Aceptación. Si no hubiera contrato sindical.
- ✦ Huelga de Agravio. No se cumplen las condiciones de contrato.
- ✦ Huelga por Celos. Cuando se reduce la eficiencia y eficacia.
- ✦ Huelga Política. Apoya a un Partido Político.
- ✦ Huelga de Adhesión, de dos sindicatos diferentes.

CONFLICTOS DE TRABAJO

¿Cómo se pueden clasificar los conflictos de trabajo si se toma en consideración a los sujetos que en ellos intervienen?

1. Entre patrones y trabajadores (ejemplo: despidos)
2. Entre patrones únicamente. (Cuando se trate de algún patrón sustituto.
3. Entre trabajadores únicamente. Cuando se trate de problemas de escalafón.
4. Entre Sindicatos. Cuando se detente contra los Contratos Colectivos de Trabajo.
5. Entre el Sindicato y sus agremiados. En los casos de la aplicación de la cláusula de exclusión
6. Entre los Sindicatos y terceras personas. Cuando el Sindicato titular de algún Contrato Colectivo de Trabajo se oponga a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía.

¿Cómo se clasifican los conflictos de trabajo atendiendo a los intereses en pugna?

- Individuales: Son los que afectan intereses de carácter particular, no importando el número de trabajadores que intervengan en ellos. Un conflicto individual-económico sería el caso de que un trabajador demande nivelación de sueldo, pues afecta a un interés particular que es del empleado y se trata de crear nuevas condiciones de trabajo
- Colectivos: Son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participen en dichos conflictos.
- Jurídicos: Son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de los ordenamientos legales o contratos y pueden ser individuales o colectivos, según sea el interés afectado.
- Económicos: Son los que se crean, modifican, suspenden o terminan las condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos.

¿Puede en algún caso considerarse a la Huelga como un conflicto individual o bien siempre debe ser colectivo?

Si puede ser individual, si la emplazante es una coalición de trabajadores y no un Sindicato la huelga tendría que ser un conflicto de tipo individual, ya que no se estarían afectando intereses de carácter profesional.

¿Cuántas formas de arbitraje se pueden dar?

- Potestatorio: Es el que deja a la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar por sí mismo la solución a su conflicto, recurran a un árbitro, que puede ser público o privado, para que resuelva la controversia.
- Obligatorio: Es el que se impone a las partes y puede derivar de la voluntad expresa de las mismas, plasmada en un contrato o en la Ley.
- Mixto: A su vez se divide en 4 formas:
 - Potestativo para las dos partes
 - Potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones
 - Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes.
 - Obligatorio para ambos por ministerio de ley.

¿Cuál es el arbitraje de amigables componedores?

Es el que se impone a las partes y puede derivar de la voluntad expresa de las mismas, plasmada en un contrato o en la Ley.

¿En qué consiste la Conciliación?

Es la intervención de un tercero entre las dos partes del conflicto, con el propósito de averirlos.

¿Cuáles son las facultades del conciliador?

Solo puede intervenir en el sentido de manejar las pretensiones de las partes y conflicto, pero sin aportar nuevas posibilidades de arreglo. O puede hacer sugerencias propias ni imponer su criterio.

¿Qué es la Mediación?

En esta parte el tercero que interviene entre las dos partes en conflicto puede proponer distintas soluciones a las propuestas por los interesados, pero nunca imponérselas.

¿Cuáles son las diferencias entre un conciliador y un mediador?

El **conciliador** sólo utiliza los argumentos y propuestas de las partes que están en conflicto, en tanto que **mediador** si puede sugerir nuevas y distintas formas de arreglo.

¿En qué se diferencia la mediación del arbitraje?

El mediador solo puede proponer soluciones, hubiera hecho puede y 15 imponer las y decidir a su arbitrio.

¿En México, cómo se solucionan los conflictos individuales laborales?

Mediante la utilización del sistema de conciliación en teoría y de mediación en la práctica.

¿En México funcionan en la práctica los conflictos de orden económico?

No. Debido aquel artículo 902 de la LFT señala que por el simple emplazante a huelga, suspende automáticamente la tramitación de los conflictos de orden económico; por tanto, si algún patrón se animara a promover alguno de estos conflictos, lo único que lograría sería un emplazamiento a huelga.

¿Cuáles son las causas suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo?

De acuerdo con el artículo 427 de la LFT:

1. Casos de fuerza mayor o fortuitos no imputables al patrón, o su incapacidad física mental o muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa suspensión de los trabajos.
2. La falta de materia prima, no imputable al patrón.
3. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
4. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta, de la explotación.
5. La falta de fondos económicos y la imposibilidad obtener los para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.
6. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Sin embargo, en la vida real nunca se pueden suspender dichas relaciones, debido a que los sindicatos afectados se defienden de tal forma emplazada huelga para suspender la tramitación de la demanda. Sólo mediante convenio entre las partes operan dichas suspensiones.

¿Por qué se puede dar la terminación de las relaciones colectivas de trabajo?

Basados en el artículo 434 de la LFT:

1. Por fuerza mayor o caso fortuitos imputable al patrón, o su incapacidad física mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa la terminación de los trabajos.
2. La incosteabilidad notoria manifiesta de la explotación.
3. El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.
4. Los casos el artículo 38 (que se refiere a las relaciones de trabajo para explotación del lunes que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas)
5. El concurso mercantil legalmente declarado, si el juez resuelve cierre definitivo de la empresa o bien la reducción definitiva de su plantilla.

PRESCRIPCIÓN

¿Cuántas clases de prescripción existen?

1. La positiva, que es aquella mediante la cual se puede adquirir un derecho por el simple transcurso del tiempo.
2. La negativa, que es aquella por medio de la cual se pierde un derecho por el simple transcurso del tiempo.

¿Qué es la caducidad?

Es la posibilidad de perder un derecho por el simple transcurso del tiempo.

¿Cuál es la diferencia entre prescripción negativa y caducidad?

Sabemos que en ambos casos se pierde un derecho por simple transcurso del tiempo, pero en la prescripción negativa el derecho se pierde por que ya se ejercitó la acción y luego se dejó de ejercitar; sin embargo, en la caducidad el derecho se pierde en virtud de que no se revisaron los actos necesarios tendientes a su preservación. Se establece en Italia que prescriben las acciones y caducan los derechos.

¿En materia laboral cuando prescriben las acciones?

De acuerdo con el artículo 516 de la LFT, las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

¿Todas las acciones laborales prescriben en un año?

No. prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir o sancionar a sus trabajadores o para efectuar los descuentos autorizados por ley, así como las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo por rescisión del contrato. Las acciones de los trabajadores para demandar por despidos injustificados prescriben en 60 días.

¿De qué momento empieza a correr la prescripción?

La prescripción empieza a correr a partir del día siguiente de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o bien de la falta, desde el

momento en que se comprueben los errores o pérdidas imputables al trabajador o desde la fecha en que la deuda sea exigible. En jurisprudencia se establece que la prescripción correr desde el momento en que la parte interesada pueda acudir a los tribunales a deducir la acción correspondiente.

¿Cuándo se interrumpe la prescripción?

Se interrumpe por la sola presentación de una demanda, independientemente de que se notifique o no al demandado, o por la presentación de cualquier promoción, aunque ésta se presente ante una junta sin competencia.

¿Si la demanda se presentara ante una autoridad civil, se interrumpiría la prescripción?

Si. Ya que la prescripción de las acciones es la sanción impuesta por la ley al acreedor que demuestre falta de interés al no ejercitarlas.

¿Qué tipo de situaciones laborales prescriben en dos años?

1. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo.
2. Las acciones de los beneficiarios en caso de muerte por riesgos de trabajo.
3. Las acciones para solicitar ejecución de los laudos de las juntas de conciliación y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción correr respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente en el que hubiese quedado notificado el laudo de la junta o aprobado el convenio. Cuando un laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la junta que exige al trabajador un término no mayor de 30 días para que regrese trabajo, apercibiéndolo de que, de no hacerlo, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo.

¿Quiénes no pueden correr la prescripción?

La prescripción no puede comenzar, ni correr:

1. Contra los discapacitados mentales, sino cuando se halla discernido su tutela conforme a la ley.
2. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

¿Cómo se deben computar los términos para la prescripción?

Los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se computará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea día festivo, la prescripción surtirá efectos hasta cumplido el primer día útil siguiente.

¿En materia de accidentes con enfermedades profesionales de los trabajadores el patrón es responsable de tener los asegurados?

No. El artículo 60 de la LSS señala que el patrón que asegure contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores a su servicio, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades por los riesgos profesionales establecidos en ley.

¿Qué es el riesgo de trabajo?

Son los accidentes enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo que desarrollan.

¿Qué es un accidente de trabajo?

Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo cualquiera que sea el lugar del tiempo en que se preste.

¿Cuáles son los accidentes *in itinere*?

Son los que se dan a trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa.

¿Qué es una enfermedad de trabajo?

Es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. Se dice que no existen las enfermedades, sino enfermos.

¿Cuáles son las enfermedades que se consideran de trabajo en nuestro país?

Las señaladas en el artículo 513 (leer)

¿Qué efectos puede producir un riesgo de trabajo?

1. Incapacidad temporal (pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona a desempeñar su trabajo por algún tiempo).
2. Incapacidad permanente parcial. (Es una disminución de las facultades o aptitudes que una persona para trabajar).
3. Incapacidad permanente total. (Pérdida de facultades por el resto de su vida).
4. Muerte. (Cesación de los signos vitales)

¿Cómo se deben determinar las indemnizaciones para los accidentes de trabajo?

La cantidad que se tome como base nunca deberá ser inferior al salario mínimo. Se tomará la cantidad del salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que le correspondían al empleo que

desempeño, hasta que se determine el grado incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

¿Existe algún límite en importe para las indemnizaciones por accidentes de trabajo?

Si. Si el salario del trabajador excede del doble del salario mínimo respectivo, será el “tope” que se considerará como máximo.

¿Qué derechos tienen los trabajadores que sufren un riesgo de trabajo?

1. Asistencia médica y quirúrgica
2. Rehabilitación.
3. Hospitalización.
4. Medicamentos y material de curación.
5. Prótesis y ortopedia necesarias
6. Indemnización de ley.

¿En qué momento el patrón queda exceptuado de pagar estas indemnizaciones?

Sólo cuando el trabajador estuviera embriagado o drogado, o si lo ocasionó intencionalmente, o por alguna riña o intento de suicidio.

¿Si fuera por negligencia el patrón que quedaría liberado de su responsabilidad de pagar indemnización?

No.

¿Qué recibe trabajador con incapacidad temporal por accidente o enfermedad de trabajo?

Deben recibir su salario integrado durante su incapacidad.

¿Si fuese una incapacidad permanente parcial, qué recibiría el trabajador?

Existe una tabla de valuación de incapacidades (artículo 514 LFT) tomando el porcentaje que corresponda entre el máximo y el mínimo establecido, considerando edad y características personales del trabajador.

¿En caso de incapacidad total permanente, qué recibiría el trabajador?

Una indemnización equivalente a 1095 días de trabajo.

¿Cuál es la indemnización por muerte?

Dos meses de sueldo para gastos funerales y 730 días de salario.

¿Cuáles son las principales causas de los accidentes de trabajo?

1. Falta de capacitación y adiestramiento
2. Carencia de equipo de protección.

3. Negligencia de los trabajadores por no usar el equipo.
4. Equipo inadecuado.
5. Desorden en la colocación de la materia prima.

AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

DERECHO PROCESAL