

CURSO DE ACTUALIZACIÓN

EL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

MÓDULO VI

LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

MTRO. ESTEBAN MARTÍNEZ MEJÍA
TITULAR DE LA UNIDAD DE ENLACE

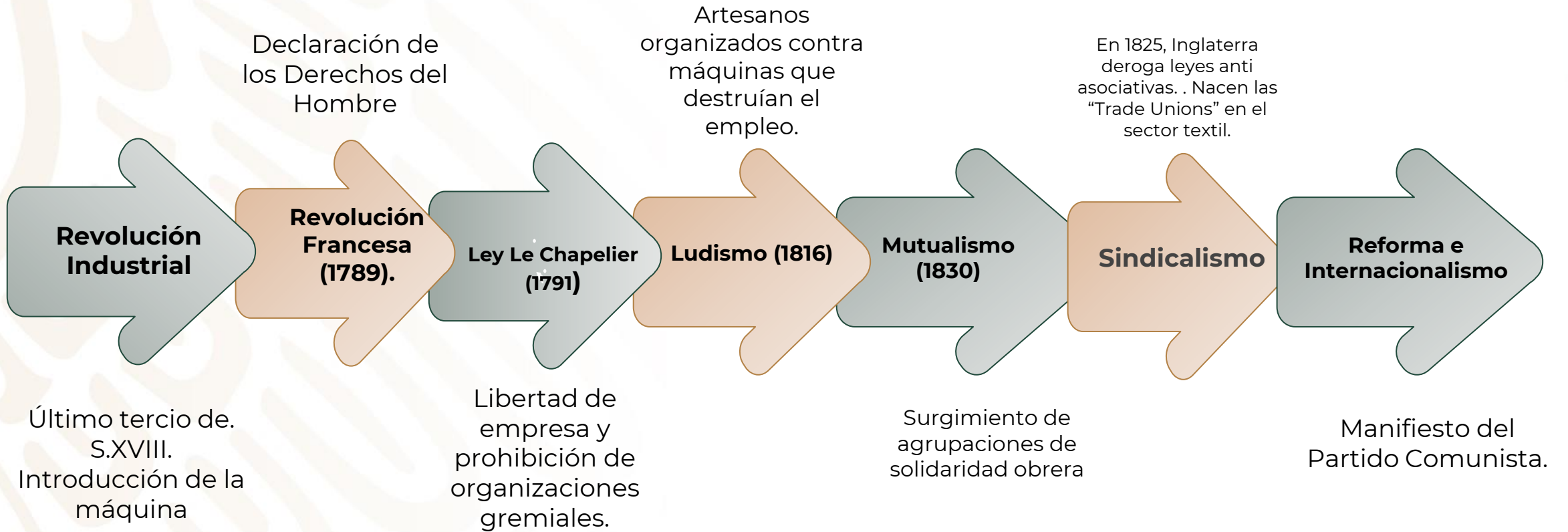


TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Orígenes del Sindicato





TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Corrientes sindicales

❑ Comunistas: Federación Sindical Mundial (FSM), 1945.

❑ Democráticos: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), 1949, escisión de FSM.

❑ Cristianos. Confederación Mundial del Trabajo, (CMT), 1920. Se fusiona con CSI en 2006.

Hitos del sindicalismo

- ❑ Taylorismo (1911)
- ❑ Gran Guerra (1914-1919)
- ❑ Revolución Rusa (1917)
- ❑ Organización Internacional del Trabajo (1919)



Preámbulo de la Declaración de la OIT (1919):

Considerando **que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social,**

Considerando que **existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales;** y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, **por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical,** organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que **si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones** que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.



El Sindicalismo en México

ORÍGENES

- ❑ Durante los gobiernos de Juárez, Lerdo y Díaz, se combate la organización obrera.
- ❑ Se funda el Gran Círculo de Obreros de México (1872), liberales moderados.
- ❑ Estallan las primera huelgas en México como, la huelga de Real del Monte y la Colmena en 1872.

REVOLUCIÓN

- ❑ A inicios del S. XX se crean organizaciones gremiales anarco-sindicalistas: revolución económica.
- ❑ Huelgas de Cananea y Río Blanco (1906).
- ❑ Magonismo.

CORPPORATIVISMO

- ❑ Bajo auspicios de Carranza, se crea la CROM con el apoyo de Luis Morones, y nace como reacción a la corriente radical.
- ❑ La CROM desconoce movimientos como el de ferrocarrileros y tranviarios (1921), y apoya persecución: Semilla del corporativismo.
- ❑ Se aprueba en 1931 la LFT.
- ❑ Sindicalismo de Estado, creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje.



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



Resurgimiento de la OIT en el contexto neoliberal

A partir de la década de los 80, los esquemas productivos y las políticas económicas mundiales se transforman: libre comercio, desregulación, no intervención del Estado, privatizaciones, reducción del gasto público.

La OIT resurge como un paradigma que viene a poner orden y establecer principios en un mundo donde el trabajo se flexibiliza.

- ❑ **190 Convenios en total, sólo 8 fundamentales (en 4 grupos).**
- ❑ **Declaración OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).** Establece los derechos laborales universales que se aplican a todas las personas en todos los países.

LIBERTAD SINDICAL

SINDICATO

Art. 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (Ley Federal del Trabajo)

Requisitos.

- Tener al menos 20 trabajadores, o 3 empleadores.
- Asamblea constitutiva; padrón de miembros.
- Estatutos aprobados por la asamblea; y directiva.

Visión integradora triangular de la libertad sindical.

- Derecho de asociación.
- Negociación colectiva.
- Huelga.

Dimensiones de la libertad sindical

- Frente al sindicato (ámbito interno).
- Ámbito Externo:
 - Frente al patrón: relacionado con el principio de no injerencia patronal. (art. 357 de la LFT); prohibición de la intervención pasiva o activa.
 - Frente al Estado, se traduce en la libertad del sindicato a desarrollarse con autonomía, sin intervención del Estado. Además, implica el reconocimiento de su personalidad conforme al art. 357 Bis de la LFT.



Principios del Convenio 87 en la Reforma Laboral



El Convenio 87 de la OIT fue probado en San Francisco en 1948, y ratificado por México en 1950, sin embargo, sus preceptos fueron ignorados hasta las recientes reformas al sistema laboral.

A. Ámbito interno (357 Bis y 359).

- Derecho de redactar estatutos,
- De elegir libremente a sus representantes,
- De organizar su administración,
- De formular su plan de acción.

B. Ámbito externo (frente al Estado).

- Libertad de constituir las organizaciones que estimen convenientes (123, Ap. A- f.XVI de la CPEUM; artículo 357 de la LFT)
- Derecho a constituir federaciones y confederaciones (art. 381 LFT)
- Personalidad jurídica no puede ser condicionada (art. 357 Bis LFT).

La legislación nacional no puede limitar estos derechos y el Estado debe adoptar medidas para asegurar su ejercicio, que se traduce en la reforma en recursos efectivos y autoridades imparciales.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ❑ **Definición de contrato colectivo de trabajo artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.**



Importancia

- ❑ Definición muy amplia: merece tutela extensiva.
- ❑ Institución clave del derecho colectivo.
- ❑ Se busca el “ganar-ganar”
- ❑ Es una fuente de derecho autónoma que en ocasiones transforma la ley.
- ❑ El derecho de asociación adquiere personalidad con este mecanismo.
- ❑ Es la balanza que procura el “equilibrio de los factores”.

Obstáculos tradicionales

- ❑ Sistema de justicia parcial.
- ❑ Control histórico en la firma de CCTs: “Contratos de protección”.
- ❑ Andamiaje jurídico diseñado a modo: 387 de la Ley Federal del Trabajo antes de la reforma (obligación de firma).
- ❑ Art. 396 de la LFT (extensibilidad).
- ❑ Conflicto de titularidad con voto abierto y voto indirecto, permitido antes de la reforma.
- ❑ Radio de acción restringido (atomización sindical y contractual).



CONVENIO 98 DE LA OIT



Estrecha vinculación con el convenio 87. Sin embargo, México tardó más de 70 años en ratificarlo.

- ❑ Modelo corporativista.
- ❑ Resistencia empresarial.



Parte del reclamo internacional.

Existencia de inequidad comercial, que provoca maquila barata.

- ❑ TLC (ACLAN).



- ❑ OIT-CLS: Caso 2694 "Contratos de protección", promovido por la CIS.

- ❑ TPP, Cap. Laboral 19.

- ❑ TMEC, Cap. Laboral 23 (Anexos 23 y 31).

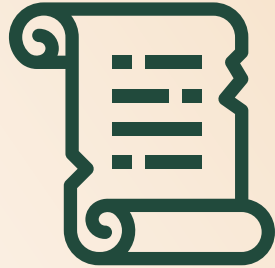


Artículos fundamentales

Artículo 1
Artículo 2
Artículo 3
Artículo 4



Principios del Convenio 98 en la Reforma Laboral



A. No injerencia patronal.

El artículo 357 de la LFT incorpora textualmente lo que dicta el art.2 del convenio 98.

B. No discriminación por afiliación sindical (o no afiliación).

El artículo 358 y 391 de la LFT incorporan:

- Derecho de libre afiliación y de participación en sindicatos.
- Prohibición de cláusula de exclusión por separación.

C. Mecanismos para estimular, fomentar y garantizar negociación colectiva.

- Democracia sindical: voto personal, libre, directo y secreto.
- centralización del registro: Centro Federal del Conciliación y Registro Laboral.
- Verificación.
- huelgas y procedimientos colectivos, ante Tribunales imparciales.

Reforma Laboral: fundamentos transformadores



1. Incorporación en la Constitución de la figura/derecho de la negociación colectiva, y mecanismos de democracia sindical.

2. Introducción de la Democracia Sindical en la Ley Federal del Trabajo.

3. Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como organismo público descentralizado.



HUELGA

Concepto

-Art. 123, Ap. A, "XVII CPEUM. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros."

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

Alcances

-Situación de hecho.

-Vía extraordinaria que debe tener justificación real.

-La Reforma Laboral pretende regenerar esta institución: **principio de representatividad y certeza.**

-Huelgas justificadas = Ejercicio de un derecho humano colectivo.

Requisitos LFT

Forma, artículo 920.

Fondo, artículo 450, objeto de la huelga

Mayoría, artículo 390 Bis, 30% para obtener la Constancia de representatividad (firma de CCT inicial).

Ámbito de aplicación.

- ❑ **Espacial**(art.442 de la LFT): una empresa o varios establecimientos.
- ❑ **Material** (art. 443 de la LFT): debe limitarse al acto de la suspensión.
- ❑ **Personal**(art. 440 de la LFT): derecho de coalición de trabajadores (no del sindicato-líder).



Tipología.

❑ **Existente / Inexistente** (art. 444 de la LFT).

- Es existente cuando cumple con requisitos de forma, fondo y mayoría; es inexistente cuando no cumple.
- Se presenta ante Tribunal, quien notificará al patrón en 48 hrs (art. 921); y al Centro de Conciliación competente para que intervenga en pre huelga (art.921 Bis).
- El patrón tiene 48 hrs para contestar (art. 922), y asimismo puede solicitar inexistencia de la huelga en audiencia incidental, para su calificación. Si se determina la inexistencia (art. 932), las labores deberán reanudarse en 24 hrs, apercibiéndolos que -de no hacerlo- se rescindirá su relación de trabajo.
- A partir de la notificación al patrón, se suspende ejecución de sentencias y no puede practicarse embargo, aseguramiento o desahucio contra empresa, ni secuestrar bienes del local (art.924).

❑ **Lícita / Ilícita** (art. 445). Se presume que la huelga es lícita, a menos de que la mayoría de los huelguistas ejerzan actos de violencia (muy difícil de probar), o en caso de guerra cuando los trabajadores presten servicios esenciales.

❑ **Justificada** (art. 446).

- La huelga es justificada cuando sus motivos son imputables al patrón. Para ello, el juez debe determinar la existencia de la huelga y calificarla, para determinar quién tiene la razón (entra al fondo del asunto).
- El conflicto motivo de la huelga puede ser sometida a decisión del Tribunal por los trabajadores, o por el patrón cuando la huelga se extienda más de 60 días (art. 937).
- Si se resuelve la imputabilidad de la huelga al patrón, éste deberá satisfacer peticiones y pagar salarios “caídos” (art. 937).

LA HUELGA EN LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- ❑ Para emplazar a huelga por firma de contrato inicial, se deberá acreditar representatividad (Constancia): Art.123, A, f.XVIII de la CPEUM; y 390 Bis de la LFT.
- ❑ Cuando se emplace a huelga por revisión contractual (cada dos años), el sindicato titular deberá consultar a los trabajadores para que ratifiquen lo negociado: 400 Bis y 390 Ter de la LFT.
- ❑ Se establecen nuevas reglas para la prórroga del período de pre huelga (o del estallamiento). Los sindicatos podrán prorrogar en una ocasión, hasta por 30 días (regla general, 927, f.V de la LFT); y cuando se trate de una revisión contractual, hasta 15 días, y 15 días adicionales debidamente justificados (390 Ter de la LFT).
- ❑ El patrón podrá solicitar al juez la imputabilidad de la huelga, transcurridos dos meses (art. 937 de la LFT).
- ❑ En conflictos de titularidad, el juez deberá desahogar la prueba del recuento. Para ello, se desarrollan reglas básicas: padrón confiable, lugar neutral y voto personal, libre, directo y secreto (art.931).



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL