

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE  
HIDALGO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

ANTOLOGIA

DE LA MATERIA DE

# DERECHO DEL TRABAJO II

LIC. MARIA VIVANCO FRAGA

MAESTRO-ASESOR

MORELIA, MICH., A 2 DE SEPTIEMBRE 2009

<b>INDICE</b>	<b>PÁG.</b>
<b>PRESENTACION</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVO GENERALES</b>	<b>4</b>
<b>SUGERENCIAS METODOLOGICAS</b>	<b>5</b>
<b>UNIDADES DE APRENDIZAJE</b>	<b>6</b>
<b>CONTENIDOS TEMATICOS</b>	<b>11</b>

## **PRESENTACION**

Este curso se considera continuación de la asignatura derecho del trabajo II y comprende temas como derecho de asociación profesional, contratación colectiva, conflictos de trabajo El presente curso consiste en el análisis detallado de las normas que rigen las relaciones de trabajo en nuestro país, otorgándole al alumno la Licenciatura en Relaciones laborales los puntos básicos en relación con la aplicación del derecho del trabajo en su ámbito colectivo

Parte fundamental del Programa la integran precisamente las actividades de aprendizaje, mismas que se entregarán de manera consecutiva al término de cualquier tema y/o unidad cuyo fin es verificar el alcance de asimilación del conocimiento mediante la lectura de comprensión y el análisis de los contenidos, procurando con ello optimizar la calidad y la apropiación del conocimiento.

De igual manera, la Actividad Integradora es otra herramienta que forma parte de la metodología pedagógica. En ella, el análisis, es decir, la separación del todo en partes, ahora se vuelve síntesis y análisis, y así se integra el conocimiento de la unidad pero ahora con la visión que antes nos ha permitido el hecho de visualizar a cada apartado de la unidad por separado. Se trata de un ensayo, donde los tópicos o conceptos claves se profundizan, de tal forma el pensamiento se curte y se madura

Donde la asignatura de Derecho Procesal del Trabajo II tiene los siguientes contenidos:

- Procesos de carácter colectivo- Proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales
- Procesos de despido- Otros procesos de carácter individual (clasificación profesional, vacaciones,...)
- El sistema de recursos.
- La ejecución de la sentencia
  
- Capacidad de representación técnica en el ámbito procesal laboral y defensa ante los Tribunales laborales.
- Aplicación práctica del ordenamiento procesal laboral.
- Capacidad para gestionar en materia de prestaciones sociales, empleo, y contratación laboral
- Capacidad para intervenir en actos procesales.
- Capacidad de arbitraje y mediación en los conflictos laborales.
- Capacidad para intervenir en los actos de conciliación.
- Capacidad para asesorar a trabajadores y empresarios
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- Capacidad para tramitar actos de comunicación con los órganos judiciales.

- Capacidad para la búsqueda, selección y síntesis de jurisprudencia.
- Capacidad para interpretar las resoluciones judiciales

## **I.- DATOS INICIALES DE IDENTIFICACION**

Nombre de la asignatura: EL DERECHO DEL TRABAJO II

Ciclo escolar 2009/2010

Grado Tercero año

Facultad: derecho y ciencia sociales

Sistema abierto

## **II. INTRODUCCIÓN A LA ASIGNATURA**

La asignatura ha sido preparada para lograr el estudio académico del Derecho Colectivo del Trabajo Mexicano desde un enfoque científico; al hablar de un enfoque científico hacemos referencia al que permite el estudio sistemático y objetivo del Derecho Colectivo del Trabajo Mexicano, cubriendo para esto los campos de referencia necesarios (teórico, legislativo, histórico, práctico, filosófico, etc).

Para la consecución del objetivo anteriormente trazado se utilizará generalmente una exposición del profesor, en la que se pretende alcanzar la interactividad profesor-alumnos, pero ocasionalmente se presentará la inversión en la relación emisor-receptor antes enunciado.

La misma se presenta integrada en el bloque de materias que pretenden hacer conocer al estudiante la regulación básica de las relaciones colectivas, individuales, de protección social y procesal que se producen en torno al contrato de trabajo.

Desde esta perspectiva aunque la asignatura está en primer ciclo es una asignatura de derecho positivo no introductoria y diferenciada. Se presenta además secuenciada dentro de un bloque de asignaturas que en la licenciatura de Derecho está constituido por Derecho del Trabajo I (troncal que analiza las relaciones colectivas y fuentes), Derecho del Trabajo II (troncal que analiza las relaciones individuales), Derecho de la Seguridad Social (optativa que analiza las relaciones de protección social) y Derecho Procesal Laboral (optativa que analiza las relaciones procesales).

Existen otras titulaciones optativas más específicas que completan estos análisis en temas que no se han juzgado necesarios para el conjunto de estudiantes de la licenciatura en Derecho, pero que pueden ser escogidas por los estudiantes interesados como ampliación de la materia en forma de asignaturas de libre configuración (esas asignaturas giran en

torno a las relaciones laborales especiales, el empleo, los regímenes especiales de seguridad social, el empleo público, la solución de conflictos laborales, etc.

Dentro del proceso autodidáctico, la guía juega un papel fundamental en la conducción y la administración del aprendizaje; sin embargo, cabe señalar que habrá una sesión presencial por semana que es donde preferentemente los estudiantes expresan sus dudas y se marca el pulso del avance del programa mediante diversas formas de participación individuales y aportaciones colectivas. Podemos decir que es aquí donde se establece la dimensión y la vinculación de la teoría con la práctica cotidiana

Todo lo anterior, aunado a la parte del curso que se desarrollará con el apoyo de las herramientas informáticas, dará a los alumnos un apoyo muy preciso que le proporciona la autosuficiencia necesaria para suplir el resto del tiempo que de manera presencial tiene el alumnado del sistema escolarizado tradicional, garantizado con ello que su formación se íntegra en los planos básicos que requiere: el académico-profesional y el humano.

### **III. OBJETIVOS GENERALES**

Al finalizar los estudios de esta materia y suponiendo que, como es lógico, el estudiante haya cursado también Derecho del Trabajo II, el estudiante debe estar en condiciones de:

a) Conocer la regulación esencial del Derecho Colectivo de trabajo, las asociaciones profesionales y el esquema específico del sindicato, tanto en su constitución, su estructura que dimana dicha regulación; deberá, pues, conocer la existencia y función de las federaciones y confederación, el específico papel que juega el contrato colectivo de trabajo, así como el contrato. Ley y la regulación legal básica al respecto de todo ello. Así como el derecho a huelga, EL Procedimiento y todo lo relacionado al derecho procesal del trabajo y sus normas en generales, tendiendo en cuenta los procedimientos especiales y cuando se dan los procedimientos de ejecución y los diferentes procedimientos procesales Teniendo en cuenta que en esta materia va a estudiar fundamentalmente lo relativo a relaciones laborales individuales y colectivas, esto es, las que se establecen entre un empresario y un trabajador.

#### **OBJETIVO(S) GENERAL(ES) DE LA ASIGNATURA**

Como resultado del análisis y desarrollo del programa destinado a estudiante del 3o., Tercer año de la carrera de Licenciado en Derecho de la U. M. S. N. H., será posible:

1. Conocer los antecedentes históricos, generales y particulares del Derecho Colectivo de Trabajo; así como las Asociaciones Profesionales y la las causas que originaron los Sindicatos del Derecho del Trabajo.
2. Conocer las Federaciones y las Confederaciones, el Contrato Colectivo y la Ley, la Huelga del Derecho del Trabajo, su naturaleza y caracteres generales.
3. Conocer las Instituciones y autoridades del trabajo y servicio sociales.

4. Como se da el derecho procesal del trabajo, sus normas, acciones y procedimientos especiales y su ejecución. Para determinar el nacimiento, desarrollo, contenido, características, modificación.

#### **IV. SUGERENCIA METODOLOGICA PARA EL ESTUDIANTE**

Al analizar cada objetivo de las unidades de aprendizaje se sugiere al alumno como debe detectar cuáles son los tópicos y temas centrales de cada una de ellas. Con esto su proceso de aprendizaje se regirá siempre a partir de los conceptos centrales que le permitirán llevar de forma certera la directriz y conducción de su conocimiento.

Debe también a si mismo de considerar que la actividad integradora de cada unidad es donde se concentran los conceptos y conocimientos centrales, por lo cual es recomendable que ponga especial atención en este rubro e incluso, si después de las clase presenciales o tele conferencias persisten sus dudas tratar de comentar las dudas con la profesora, ya sea por alguna dinámica, mediante foro o correo.

#### **V. EVALUACION**

Se revisará cada una de las actividades de aprendizaje de los temas como parte de un primer puntaje inicial para el alumno

Se evaluara también la participación del alumno en los foros de discusión en concordancia con el tema tratado o clases presenciales

Los exámenes formarán también parte de este aspecto y el profesor los determinara tanto en tiempo como en contenido en función del desarrollo del programa

Se calificarán también las actividades integradoras de cada objetivo tema o unidad de aprendizaje, tomando como base los siguientes criterios:

Se tomara en cuenta los tres proceso fundamentales que el alumno debe tener el declarativo, procedimental y actitudinal.

Precisión en los conceptos tratados

Comprensión general del contenido

Redacción y ortografía

Participación y consulta en la página de SUVIN

Cada uno de esos aspectos tendrá una calificación propia que a su vez se promediará con la de los demás por unidad y a su vez estas calificaciones se promediarán para obtener la calificación final.

## **VI. ESTRUCTURA POR UNIDAD DE APRENDIZAJE**

### **TEMARIO**

#### **TEMA 1: EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

- Introducción generales
- antecedentes generales del derecho colectivo de trabajo.
- Teoría del derecho colectivo de trabajo
- Las instituciones del derecho colectivo de trabajo

#### **TEMA 2: LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL.**

- La coalición
- Causas creadoras
- El sindicalismo
- La naturaleza de la asociación profesional
- Sus finalidades
- Los derechos de reunión, sociedad y asociaciones
- Las asociaciones en general y las asociaciones profesionales o sindical
- La libertad sindicatos y sus dimensiones

#### **TEMA 3: LA LIBERTAD SINDICAL**

- La libertad sindical frente al estado
- La libertad sindical frente al patrón
- La libertad individual del sindicacion
- Las cláusulas de exclusión y de preferencia sindical
  
- Las formas de sindicación tanto de trabajadores y patrones

1) Números de integrantes

2) Punto de vista numérica

- Los requisitos para la formación de sindicatos

Materiales

En cuanto a persona

Requisitos formales

- Registro del sindicato

- 1) Naturaleza del registro
- 2) Las autoridades registradoras
- 3) Procedimiento y resolución del registro
- 4) Consecuencias de la inobservancia de los requisitos
  - Personalidad jurídica del sindicato
    - 1) Los efectos de la persona jurídica
    - 2) Como sujeto general del derecho
    - 3) En el derecho privado
    - 4) En el derecho del trabajo
  - La estructura del sindicato
    - 1) Los estatutos
    - 2) Derecho y obligaciones de los miembros
    - 3) Los órganos sindicales: asamblea y la directiva
    - 4) El régimen patronal del sindicato
  - La vida sindical
    - 1) Obligaciones
    - 2) La disolución del sindicato
    - 3) Los efectos de la disolución del sindicato
  - Las federaciones y las confederaciones
    - 1) Concepto
    - 2) Fu fundamento jurídico
    - 3) Requisitos para su constitución
    - 4) El registro de las federaciones y confederaciones
    - 5) Estructura, funcionamiento y actividades
  - Las convenciones colectivas de trabajo
    - 1) Aspectos generales (terminología)
    - 2) Especie
    - 3) Consecuencias generales
    - 4) Procesos de formación campo de aplicación
  - Las convenciones colectivas
    - 1) su naturaleza jurídica
    - 2) Las diversas teorías tradicionalistas, León Duguit
    - 3) La solución en la ley federal del trabajo
    - 4) Los caracteres de las convenciones colectivas de trabajo

#### **TEMA 4: LA CONTRATO COLECTIVA DE TRABAJO.**

- Elementos normativos,
- Elementos obligatorios
- Envoltura protectora



- Cláusulas ocasionales

#### **TEMA 6: CONTRATO LEY**

- Características particulares
- Naturaleza del contrato
- Procedimiento convencional
- Procedimiento de transformación del contrato colectivo de trabajo

#### **TEMA 7: EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.**

- Conceptos
- Contenidos
- Formación
- Jerarquía

#### **TEMA 8: LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.**

- Ideas y conceptos
- Clasificación
- Conflictos individuales y colectivos
- Conflictos jurídicos y económicos

#### **TEMA 8: LA HUELGA Y EL PARO PATRONAL.**

- Evolución histórica del concepto de huelga.
- Naturaleza jurídica, fundamento, finalidad y justificación de la huelga.
- Sociología de la huelga.
- Huelga y opinión pública.
- Causas de las huelgas.
- Clasificación y formas manifestativas.
- La huelga en México. Períodos. Principales conflictos.
- La jerarquía del derecho de huelga.
- La huelga en los Estados Unidos de América.
- La definición de huelga.
- El titular del derecho de huelga.
- Huelga y relación de trabajo.
- Naturaleza jurídica de la huelga: existente e inexistente, lícita e ilícita, justificada e injustificada.

#### **TEMA 9 AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES**

- Consideraciones generales
- Criterios de clasificación

- Las autoridades administrativas
- Las autoridades jurisdiccionales
- Las juntas de conciliación y las juntas de conciliación y arbitraje
- La desconcentración y la coordinación de la junta federal de conciliación y arbitraje

## **TEMA 10 EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

- Principios generales
- Principios reguladores del proceso laboral
- Las normas procesales generales
- Acciones y excepciones en el proceso del trabajo
- Los medios de prueba en el proceso del trabajo
- Las resoluciones laborales
- Los recursos y las providencias cautelales
- Procedimientos ante la junta de conciliación
- El procedimiento ordinario ante la junta de conciliación

## **TEMA 11. LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES**

- Su propósito y fundamento teórico
- Su campo de aplicación
- Su tramitación

## **TEMA 12 EL PROCEDIMIENTO PARA LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**

- Disposiciones generales
- El embargo
- El remate

## **TEMA 13. PROCEDIMIENTO A HUELGA**

- El periodo de prehuelga
- Planteamiento procesal del problema
- Las normas procesales particulares
- Inteligencia del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.
- Los requisitos para declarar la huelga.
- La prórroga del periodo de prehuelga.
- Las cuestiones de competencia.
- La suspensión del trabajo y sus efectos.
- Los terceros interesados.
- Los trabajos que deben seguirse ejecutando durante la huelga.
- 23. Calificación de la huelga.

## TEMA 14. LOS PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION

- Disposiciones generales
- El embargo
- El remate

## TEMA 15. LAS TERCERIAS Y PREFERENCIAS

- Clasificaciones de las tercerías
- Efectos de la resolución
- Las preferencias

## TEMA 16. LOS PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS

- Campo de aplicación
- Algunas aplicaciones practicas

## ○ **BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA**

### A) BÁSICA

El alumno debería manejar un manual y un texto legal.

Se ajustan al contenido de la asignatura:

#### - Manuales Básicos

- Albiol Montesinos, Camps Ruiz, López Gandía y Sala Franco *Compendio de Derecho del Trabajo II*, Edit. Tirant Lo Blanch, Valencia.

- Ramírez Martínez, Sala Franco, Pérez de los Cobos, Goerlich Peset y García Ortega *Curso de Derecho del Trabajo*, Edit Tirant lo Blanch, Valencia.

Cualquier otro manual puede ser utilizado aunque no se ajuste plenamente al contenido de la asignatura. En todo caso a la vista de los constantes cambios en la legislación laboral es imprescindible asegurar el manejo de ediciones recientes y actualizadas. Otros manuales:

Alonso Olea y Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo*, Edit. Civitas, Madrid.

García Ninet, *Derecho del Trabajo*, Edit. Aranzadi. Pamplona

Martín Valverde, Rodríguez Sañudo y García Murcia, *Derecho del Trabajo*, Edit. Tecnos, Madrid.

Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, Edit. Tecnos, Madrid.

Palomeque y Alvarez de la Rosa, *Derecho del Trabajo*, Edit. Ceura, Madrid.

Vida Soria, Monereo López y Molina Navarrete; *Manual de Derecho del Trabajo*. Edit. Comares. Granada

Otros fuentes de información

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, México, 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Editorial Porrúa, México, 1993.

GARZA ANCIRA, César. La Huelga. Reformas de 1980, Editorial de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, San Nicolás de los Garza, N.L., México, 1983.

GARZA ANCIRA, César. La Huelga. Temática Toral, Editorial de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, San Nicolás de los Garza, N.L., México, 1987.

GARZA ANCIRA, César. Temática Laboral Colectiva, Editorial de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, San Nicolás de los Garza, N.L., México, 1989.

GARZA ANCIRA, César. La Huelga, Editorial de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, San Nicolás de los Garza, N.L., México, 1990.

Trabajos Jurídicos en Memoria del Dr. Alberto Trueba Urbina. Academia Mexicana del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Pac, México, 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto. La Constitución Mexicana de 1917 se refleja en el Tratado de Paz de Versalles de 1919, París, 1974.

- Textos Legales Básicos:

Para el estudio de la asignatura resulta imprescindible, como mínimo, el manejo del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Tales normas se encuentran recogidas en cualquiera de las compilaciones normativas al uso, entre las que se destacan las siguientes:

- Leyes Laborales y de Protección Social, Edit. Tirant Lo Blanch, de los profesores Borrajo Dacruz, Rivero Lamas, Sala Franco y Vida Soria.
- Normas Laborales Básicas, concordadas con la jurisprudencia, de los profesores Albiol Montesinos, Goerlich Peset, Alfonso Mellado y Blasco Pellicer.

## **VII. DESGLOSE DEL TEMA**

### **TEMA I COALICIONES**

#### **CONCEPTO**

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

#### **NATURALEZA Y CAMPO DE ACCIÓN**

Es un pacto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos, si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores terminaría la huelga, pues se rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comunes. Sin embargo, la huelga no es la desembocadura forzosa de la coalición, ya que es posible que el empresario satisfaga las demandas de los trabajadores.

La coalición es el soporte de las instituciones del derecho colectivo de trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga, ni la asociación sindical.

La coalición solo puede entenderse en función de la huelga o de la asociación sindical, pues, si no pudiera desembocar en una u otra, su existencia sería efímera y no influiría eficazmente en la vida del derecho de trabajo. Su eficacia radica, precisamente, en constituir el prologo obligado de las otras instituciones.

La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos.

### **TEMA II SINDICATOS Y CONFEDERACIONES**

#### **ASPECTOS HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO**

El Nacimiento y el desarrollo del sindicalismo fueron obra de un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo XIX: el tránsito del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente, una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo.

La causa mediata del sindicalismo fue la revolución industrial, que no solo acabó con el trabajo libre y arrojó a la miseria más espantosa, a los que pudieron entrar a las fábricas sino que además substituyó la relación de persona a persona con la de dominio del empresario sobre el conglomerado obrero.

El sindicalismo fue la consecuencia natural de la formación de la comunidad obrera, nuevo ente social que proclamaría el nacimiento de un interés general al que en aquellos tiempos se nombro el interés profesional, que no era la simple suma de los intereses de los trabajadores presentes, sino el del trabajo de hoy y de mañana, por lo tanto, un interés que contemplaba también a los hombres que vendrían en el futuro. Para la consumación de esa nueva perspectiva las comunidades obreras reclamaron la supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga y el reconocimiento de su derecho a sindicarse y exigir la

negociación y contratación colectivas, mediante, en última instancia, por el procedimiento de huelga.

El sindicalismo fue un fenómeno necesario, que respondía a la idea de la justicia, fue un episodio en la vida social: la unión natural de los hombres para la justicia.

Podemos definir al sindicato como un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo.

### **CONCEPTO DE SINDICATO**

Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Es la persona social, libremente constituida por los trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase.

### **CLASES DE SINDICATOS DE TRABAJADORES**

**GREMIALES.-** los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

**DE EMPRESA.-** los formados por trabajadores que preste sus servicios en una misma empresa.

**INDUSTRIALES.-** los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

**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.

**DE OFICIOS VARIOS.-** los formados por trabajadores de diversas profesiones. Solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

### **CLASES DE SINDICATOS DE PATRONES**

Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades-locales.

**NACIONALES.-** los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años.

No pueden ingresar los trabajadores de confianza, los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

### **REQUISITOS DE CONSTITUCIÓN**

Deberán constituirse con 20 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 de un periodo comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue este.

### **REGISTRO DEL SINDICATO**

Se deben realizar en las Secretarías del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en la junta de conciliación y arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilios de los patronos, empresas o establecimientos en o los que prestan los servicios.

Copia autorizada de los estatutos.

Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

La S.T. Y P.S., una vez que haya hecho el registro, enviara copia de la resolución a la junta federal de Conciliación y Arbitraje.

El registro del sindicato y su directiva produce efectos ante todas las autoridades.

### **EL REGISTRO SE NEGARA UNICAMENTE**

Si el sindicato no se propone la finalidad de mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patronos.

Si se constituyo con el número de miembros fijados por la ley (20 trabajadores activos o tres patronos).

Si no se exhibe la documentación requerida por la ley.

### **CANCELACIÓN DE REGISTRO**

En caso de disolución.

Por dejar de tener los requisitos legales.

La junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

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

### **LOS ESTATUTOS (CONTENIDO)**

Denominación que los distinga de los demás.

Domicilio.

Objeto.

Duración.- faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.

Condiciones de admisión de miembros.

Obligaciones y derechos de los asociados.

Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

Forma de convocar a asamblea época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.

Determinación del número de miembros de la mesa directiva.

Procedimientos para la elección de la mesa directiva.

Periodo de duración de la directiva.

Normas para la admisión, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.

Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

Época de presentación de cuentas.

Normas para la liquidación del patrimonio sindical.}

Las demás normas que apruebe la asamblea.

### **CAPACIDAD DEL SINDICATO**

Para Adquirir bienes.

Para adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

Para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

### **OBLIGACIONES DEL SINDICATO**

Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, únicamente las que se refieran a su actuación como sindicato.

Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañado por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.

Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de altas y bajas de sus miembros.

### **PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS**

Intervenir en asuntos religiosos.

Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

### **DISOLUCIÓN DEL SINDICATO**



Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren.

Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

### **FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES**

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones aplicables a los sindicatos.

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

Los estatutos además de los requisitos aplicables a los sindicatos contendrán:

Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes.

Condiciones de adhesión de nuevos miembros.

Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Deben registrarse ante la S.T.y.P.S. y remitirán por duplicado.

Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros.

Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido a la directiva.

Los documentos serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos

### **TEMA III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

#### **CONCEPTO**

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 deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

#### **NATURALEZA JURÍDICA**

Es una institución de derecho público, que es la "Norma que reglamenta la organización actividad del poder publico" y siendo la creación de normas generales una función publica, el contrato colectivo debe tener ese carácter.

Es una fuente autónoma de derecho objetivo, que resulta de un acuerdo de voluntades, al que cabe reconocer la condición contractual en un concepto "dilatado" de lo que es contrato. Constituye la expresión de un de un derecho de clase, en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón y debe contener normas mas favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa en el momento de su celebración.

#### **ELEMENTOS**

Esenciales.

Consentimiento.

Objeto posible.

De validez.

Capacidad.

Libre albedrío.

Licitud del objeto.

La forma.

### **REQUISITOS**

Deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad.

Se hará por triplicado, entregando uno a cada una de las partes y el otro se depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o la junta federal 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.

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

### **CONTENIDO**

Nombres y domicilios de los contratantes.

Las empresas y establecimientos que abarque.

Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.

Las jornadas de trabajo.

Los días de descanso y vacaciones.

El monto de los salarios.

Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda.

Disposiciones sobre la cuota inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Las demás estipulaciones que convengan las partes.

### **CUMPLIMIENTO**

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

El Contrato Colectivo podrá concertarse en condicione menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, esta y cualquier otra cláusula 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 el de la cláusula de exclusión.

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

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, salvo que se consigne lo contrario en el Contrato.

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

### **REVISIÓN (NORMAS)**

Si se celebros por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de ellos podrá solicitar la revisión.

Si se celebros por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 50 % de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos.

Si se celebros por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos 60 días antes.

Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de 2 años.

Del transcurso de 2 años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.

Del transcurso de 2 años, en los casos de contrato por tiempo determinado 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.

Sin perjuicio de lo antes establecido, 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 30 días antes del cumplimiento de 1 año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato.

Si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercita el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

### **TÉRMINO DEL CONTRATO COLECTIVO**

Por mutuo consentimiento.}

Por terminación de la obra.

Por las causas de terminación de las relaciones de trabajo.

Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último el contrato colectivo se aplique exclusivamente en él.

Si firmado un contrato colectivo un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato seguirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato de o sindicatos de sus trabajadores.

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo de terminación de este, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa.

### **IV CONTRATO LEY**

#### **CONCEPTO**

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse un trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. Los contratos colectivos pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

#### **ELEMENTOS**

Esenciales.

Consentimiento.

Objeto posible.

De validez.

Capacidad.

Libre albedrío.

Licitud del objeto.

La forma.

## **NORMAS**

Pueden solicitar su celebración los sindicatos que representen las 2/3 partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o mas zonas económicas, que abarque una o mas de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

La solicitud se presentara a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, si se prefiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al gobernador del estado o territorio o jefe del departamento del D. F. Si se trata de industrias de jurisdicción local.

Los solicitantes justificaran que satisfacen el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato colectivo convocara a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

La convocatoria se publicara en el diario oficial de la federación en el periódico oficial de la entidad federativa y en los periódicos de mayor circulación, señalara el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de 30 días.

La convención será presidida por el secretario del trabajo y previsión social, o por el gobernador del estado o territorio o por el jefe del departamento del D.F. o por el representante que al efecto designen.

La convención formulara su reglamento e integrara las comisiones que juzgue conveniente.

## **CONTENIDO**

Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.

La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.

Su duración, que no podrá exceder de dos años. Las condiciones de trabajo como: jornada, días de descanso, vacaciones, el salario y las bases para integrar comisiones.

Las reglas conforme a las cuales se formularan los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria a que se trate.

Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Podrán establecerse las clausulas de admisión y de exclusión. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del Contrato ley en cada empresa.

Producirán efectos a partir de la fecha de su publicación en el D.F., o en el periódico oficial de la entidad federativa salvo que la convención señale otra fecha distinta.

El contrato ley se aplicara, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean mas favorables al trabajador.

### **ADMINISTRACIÓN**

En cada empresa la administración del contrato ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor numero de trabajadores, la perdida de la mayoría; produce la de la administración

### **REVISIÓN (NORMAS)**

Podrán solicitarla los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías.

La solicitud se presentara a la secretaria del trabajo y previsión social, al gobernador del estado o territorio o al jefe del departamento del D.F., 90 días antes del vencimiento del contrato ley, por lo menos.

La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar en requisito de mayoría, convocara a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención.

Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la secretaria del trabajo y previsión social, el gobernador del estado o territorio o el jefe del departamento del D.F., ordenara su publicación en el diario oficial o en el periódico oficial de las entidades federativas, las reformas surtirán efectos a partir, del DIA de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Será revisable cada año en lo que se refiere a los salarios en efecto por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prorroga del contrato ley.

Si ninguna de las partes solicito la revisión o no se ejercito el derecho de huelga, el contrato ley se prorrogara por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

### **TÉRMINO**

Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría.

Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

## **TEMA V REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

### **CONCEPTO**

Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento.

### **CONTENIDO**

Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.

Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.

Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.

Días y lugares de pago.

Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere la ley federal del trabajo. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.

Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

Permisos y licencias.

Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de 8 días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento para seguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

## **FORMACIÓN**

Se formara por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y el patrón.

Si las partes se ponen de acuerdo cualquiera de ellas, dentro de los 8 días siguientes a su firma, lo depositara ante la junta de conciliación y arbitraje.

No producirán ningún efecto legal las disposiciones contraídas a esta ley, a sus reglamentos y a los contratos colectivos y contratos ley.

Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la ley federal del trabajo.

## **VIGENCIA**

El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito, deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijara en los lugares más visibles del establecimiento.

## **TEMA VI MODIFICACIONES A LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

### **SUPUESTOS OPERANTES CON CONTRATOS COLECTIVOS Y CONTRATO-LEY**

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.

### **REQUISITOS DE LA SOLICITUD**

Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen.

Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a las normas siguientes.

Si se celebra el contrato colectivo por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera podrá hacer la solicitud.

Si se celebra el contrato colectivo por varios sindicatos de trabajadores, la solicitud se hará siempre que los solicitantes representen el 51 % de la totalidad de los miembros de los sindicatos por lo menos.

Si se celebra por varios patrones, la solicitud se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato por lo menos.

### **TRAMITACIÓN COMO CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONÓMICA**

Se plantearán, mediante demanda por escrito, que contendrá.

Nombre, domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad.

Exposición de hechos y causas que dieron origen al conflicto.

Las pretensiones del promotor, expresando claramente lo que pide.

El promotor acompañará a la demanda lo siguiente:

Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan.

La relación de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o establecimiento indicando sus nombres apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo.

Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento.

Las pruebas que juzgue convenientes para acreditar sus pretensiones.

Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

La junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los 5 días siguientes de conformidad con las normas siguientes:

Si el promotor no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud.



Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo apremio. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.

Si concurren las dos partes, la junta, después de oír sus alegatos, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto.

Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Si no se llegara a un convenio las partes, harán una exposición de hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello.

Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas.

La junta, dentro de la misma audiencia, designará 3 peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término no mayor de 30 días, para que emitan sus dictámenes respecto de la forma en que se puede resolver el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la junta o rinda dictamen por separado.

Los trabajadores y los patrones podrán designar 2 comisiones, integradas con el No. de personas que determine la junta, para que acompañe a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

Desahogadas las pruebas, la junta concederá a las partes un término de 72 horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido sus derechos.

Transcurrido el término de alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los 15 días siguientes formulará un dictamen que contendrá:

Un extracto de las exposiciones de las partes.

Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubieren hecho las partes.

Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la junta.

Un extracto de los alegatos.

Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, ante la junta. El secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias o su negativa para recibirlos.

El representante de la junta citara para la audiencia de discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen y se celebrara de acuerdo a las reglas establecidas por la ley.

La junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificara las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

## **SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

### **CAUSALES**

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, la suspensión de los trabajos.

La falta de materia prima, no imputable al patrón.

El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias de mercado.

La incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria, y manifiesta de la explotación.

La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.

La falta de administración por parte del estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

### **AFECTACIÓN A EMPRESA O ESTABLECIMIENTOS**

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

### **AVISOS DE SUSPENSIÓN**

Si se trata de un caso de fuerza mayor o caso fortuito imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte el patrón o su representante, dará el aviso a la junta de conciliación y arbitraje, para que esta, previo el procedimiento que marque la ley, la apruebe o desapruebe.

Si se trata del exceso de producción o la incosteabilidad de la explotación o la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos, el patrón previo a la suspensión, deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje, de conformidad con lo dispuesto para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Si se trata de la falta de materia prima o falta de administración por parte del estado de las cantidades a la empresa o establecimiento con las que hubiere contratado el patrón

previo a la suspensión, deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje, de conformidad con las disposiciones de ley.

### **AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y FIJACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN A LOS TRABAJADORES**

La junta al sancionar o autorizar la suspensión, fijara 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.

### **VERIFICACIÓN DE SUBSISTENCIA DE LAS CAUSAS QUE ORIGINARON LA SUSPENSIÓN**

El sindicato y los trabajadores podrán solicitarla cada 6 meses a la junta, si la junta resuelve no subsisten, fijara un termino no mayor de 30 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 de la Ley Federal del Trabajo.

### **ANUNCIO DE REANUDACION DEL TRABAJO**

El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato y llamara por los medios que sean adecuados, a juicio de la junta, 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 30 días, contados desde la fecha del ultimo llamamiento.

Si el patrón no cumple con lo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones de preinstalación o de indemnización a que se refiere el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

### **TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

#### **CAUSALES DE TERMINACIÓN**

La fuerza mayor o el caso fortuito imputable al patrón, o su incapacidad mental física o su muerte que produzca como consecuencia la terminación de los trabajos.

La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

#### **PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA SU APROBACIÓN O AUTORIZACIÓN EN SU CASO**

Si se trata de un caso de fuerza mayor o caso fortuito, incapacidad física o mental o muerte del patrón, así como el concurso o la quiebra legalmente declarado, se dará aviso de la terminación a la junta, para que esta, previo procedimiento, la apruebe o desapruebe.

Si se trata del caso de agotamiento de la materia, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje.

Si se trata del caso de incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la junta, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

### **INDEMNIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES**

En los casos de terminación de los trabajos, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de 3 meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad.

### **APLICACIÓN DE ESCALAFÓN PARA LOS EFECTOS DE REAJUSTE**

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

Si el patrón reanuda las actividades de una empresa o crea una semejante, tendrá la obligación de hacer válido el derecho de preferencia, antigüedad y ascenso de los trabajadores, esto es aplicable, en caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

### **LA IMPLANTACIÓN DE MAQUINARIA O DE PROCEDIMIENTO DE TRABAJO CON REDUCCIÓN DE PERSONAL**

Cuando se trata 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 conformidad con lo dispuesto por la ley.

### **INDEMNIZACIÓN ESPECIAL PARA EL CASO DE IMPLANTACIÓN DE MAQUINARIA O DE PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO**

Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de 4 meses de salario, más 20 días por cada año de servicio prestados o la cantidad estipulada

## **TEMA VII HUELGA**

### **CONCEPTO**

Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Es un derecho social económico cuyo ejercicio les permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos y debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

### **CLASES**

Legalmente existe.- es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados por la ley.

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

Justificada.- es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure su ejercicio suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta de conciliación y arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta.

La junta y las autoridades civiles deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

### **OBJETIVOS**

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir supervisión al terminar el periodo de su vigencia.

Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno el de los enumerados anteriormente.

Exigir la revisión de los salarios contractuales.

### **SUSPENSIÓN DE LABORES**

Se requiere de la huelga que tenga por objeto alguno de los señalados anteriormente.

Se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores.

La determinación de esta mayoría solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga.

Se requiere que se cumplan previamente los requisitos.

### **REQUISITOS DEL EMPLAZAMIENTO**

Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularan las peticiones, anunciaran el propósito de ir a huelga si no son satisfechas, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalaran el día y hora en que se suspenderán las labores, o el termino de prehuelga.

Se presentara por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje, si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al de la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo mas próxima o a la autoridad política de mayor Jérica del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes a la junta de conciliación y arbitraje, y avisara telegráfica o telefónicamente al presidente de la junta.

El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con 6 días de anticipo a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 días cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contara a partir del DIA y hora en que el patrón quede notificado.

El presidente de la junta, la autoridad del trabajo o la autoridad jerárquica de mayor jefatura del lugar de obligación de la empresa o establecimiento, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo.

#### **EFFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO**

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

#### **CONTESTACION AL PLIEGO PETITORIO**

El patrón dentro de las 48 horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la junta de conciliación y arbitraje.

### **TEMA VIII AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES**

#### **COMPETENCIA CONSTITUCIONAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO**

La aplicación de las normas del trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

Ramas industriales (Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, Metalúrgica, y Siderúrgica de Hidrocarburos, Petroquímica, Cementera, Calera; Automotriz, Química, de Celulosa y Papel, de Aceites y Grasas Vegetales, productora de alimentos, elaboradora de bebidas, Ferrocarrilera, Maderera básica, Vidriera y Tabacalera)

Empresas

Las que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.

Las que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.

Las 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.

Los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federales, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas 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**

### **FUNCIONES**

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.

Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato.

Proponer las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

### **INTEGRACIÓN**

Un procurador general.

El numero de procuradores auxiliares que se juzgue necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores.

Los nombramientos de harán por el secretario del Trabajo y Previsión Social, por los gobernadores de los estados o por el jefe de gobierno del departamento del Distrito Federal.

### **REQUISITOS PARA SER PROCURADOR**

Ser mexicano, mayor de edad y estar en ejercicio de sus derechos.

Tener titulo legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una practica profesional no menor de 3 años.

Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

### **REQUISITOS PARA SER PROCURADOR AUXILIAR**

Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al 6º semestre de la carrera de Licenciado en derecho por lo menos.

Los servicios que preste la procuraduría de la defensa del trabajo serán gratuitos.

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.

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

## **SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

### **OBJETIVOS**

Estudiar y promover la generación de empleos.

Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.

Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Registrar las constancias de habilidades laborales.

### **ENCARGADO**

Estará a cargo de la secretaria del trabajo y previsión social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes, en los términos de su reglamento interior.

### **ACTIVIDADES**

En materia de promoción de empleos.

Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de mano de obra rural y urbana.

Analizar el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento.

Formular y actualizar permanentemente el catalogo nacional de ocupaciones, en coordinación con la SEP.

Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo.

Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución.

Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra.

Proponer la celebración de convenios en materia de empleos, entre la federación y las entidades federativas.

En general realizar todas las que le encomienden las leyes y reglamentos en esta materia.

En materia de colocación de trabajadores.

Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos.

Autorizar y registrar el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas.



Vigilar que las agencias privadas, cumplan las obligaciones que les impongan la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales.

Intervenir, en coordinación con las respectivas unidades administrativas de las secretarías de gobernación, de patrimonio y fomento industrial, de comercio y relaciones exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.

Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la federación y las entidades federativas.

En general realizar todas las que le encomienden las leyes y reglamentos en esta materia.

En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores.

Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación o adiestramiento.

Estudiar y sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del comité nacional de capacitación y adiestramiento que corresponda.

Autorizar y registrar a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores y supervisar su correcto desempeño y en su caso revocar la autorización y cancelar el registro.

Aprobar, modificar o rechazar, según sea el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten.

Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional.

Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el capítulo que se refiere a la materia.

Establecer coordinación con la SEP para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la ley.

En general realizar todas las que le encomienden las leyes y reglamentos en esta materia.

En materia de registro de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades.

En general realizar todas las que le encomienden las leyes y reglamentos en esta materia.

## **INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

### **FUNCIONES**

Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo.

Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.

Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.

Realizar los estudios y acoplar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Las demás que le confieran las leyes.

### **DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO**

Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, en especial las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores y las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación de las normas de trabajo.

Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo.

Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo.

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.

Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.

Los demás que les confieran las leyes.

### **OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO**

Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones.

Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos.

Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo.

Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y el 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.

Las demás que les impongan las leyes.

Los hechos certificados por los inspectores del trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por cierto mientras no se demuestre lo contrario.

### **PROHIBICIONES DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO**

Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia.

Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones.

Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

### **INTEGRACION DE LA INSPECCION DEL TRABAJO**

Con un director general y con el numero de inspectores, hombres y mujeres, necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Los nombramientos se harán por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y por los gobiernos y entidades federativas.

### **REQUISITOS PARA SER INSPECTOR DEL TRABAJO**

Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

Haber terminado la educación secundaria.

No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones.

Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

### **COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS**

#### **INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN**

Un presidente.

Un consejo de representantes.

Una dirección técnica.

#### **REQUISITOS PARA SER PRESIDENTE DE LA COMISIÓN**

Ser mexicano, mayor de 35 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

Titulo legalmente expedido de Licenciado en derecho o economía.

Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

#### **DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN**

Someter al consejo de representantes el plan anual de trabajo preparado por la dirección técnica.

Reunirse con el director y asesores técnicos, una vez al mes, por lo menos, vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue convenientes.

Informar periódicamente al secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la comisión.

Citar y presidir las sesiones del consejo de representantes.

Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las comisiones consultivas de la comisión.

Presidir los trabajos de las comisiones consultivas o designar, a quienes deban presidirlas.

Las demás que le confieren las leyes.

### **INTEGRACIÓN DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES**

El presidente de la comisión será también el presidente del consejo y tendrá el voto del gobierno y dos asesores, con voz informativa designado por el secretario del trabajo y previsión social.

Con un número igual, no menor de 5, ni mayor de 15 representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada 4 años, el consejo deberá quedar integrado el 1<sup>a</sup> de julio del año que corresponda a más tardar.

### **REQUISITOS PARA SER ASESOR DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO**

Ser mexicano mayor de 30 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

Poseer título legalmente expedido de Licenciado en derecho o en economía.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

### **DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES**

Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones.

Aprobar anualmente el plan de trabajo de la dirección técnica.

Conocer el dictamen formulado por la dirección técnica y dictar resolución en la que determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios. La resolución se publicará en el diario oficial de la federación.

Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios complementarios.

Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales.

Aprobar la creación de comisiones consultivas de la comisión nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento.

Conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos.

Fijar los salarios mínimos generales y profesionales.

Los demás que les confieran las leyes.

### **INTEGRACIÓN DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA**

Un director, nombrado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Un número de asesores técnicos nombrados también por la misma secretaria.

Un número de asesores técnicos auxiliares designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones y determinados por la secretaria del trabajo y previsión social. Esta designación será revocable en cualquier tiempo a petición del 51% de los trabajadores o patrones que la hubiesen hecho.

### **REQUISITOS PARA SER DIRECTOR, ASESOR TÉCNICO Y ASESOR TÉCNICO AUXILIAR**

Ser mexicano, mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

Poseer título legalmente expedido de Licenciado en derecho o en economía.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

### **DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA**

Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la república en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al consejo de representantes.

Proponer al consejo de representantes modificaciones a la división de la república en áreas geográficas y la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen.

Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el consejo de representantes pueda fijar los salarios mínimos.

Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales.

Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país.

Resolver, por orden del presidente, de la comisión las consultas que se formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios.

Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las comisiones consultivas.

Los demás que les confieran la leyes.

### **DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL DIRECTOR TÉCNICO**

Coordinar los trabajos de los asesores.

Informar periódicamente al presidente de la comisión y al consejo de representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo las investigaciones y estudios complementarios.

Actuar, previo acuerdo con el presidente de la comisión nacional, la integración oportuna de los secretarios técnicos de las comisiones consultivas.

Los demás que les confieren las leyes.

## **COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA**

### **INTEGRACION**

Un presidente.

Un consejo de representantes.

Una dirección técnica.

Se integrara y funcionara para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

### **DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE**

Someter al consejo de representantes el plan de trabajo de la dirección técnica que dará a conocer las condiciones generales de la economía nacional.

Reunirse con el director y asesores técnicos, una vez al mes, por lo menos, y vigilar el desarrollo del plan de trabajo.

Informar periódicamente al secretario del trabajo y previsión social de las actividades de la comisión.

Citar y presidir las sesiones del consejo de representantes.

Las demás que les confieren las leyes.

### **INTEGRACION DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES**

Presidente de la comisión ( gobierno ), que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el secretario del trabajo y previsión social.

Un numero igual, no menor de dos ni mayor de 5, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados de acuerdo a la convocatoria que expida la secretaria del trabajo y previsión social.

### **DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES**

Determinar dentro de los 15 días siguientes a su instalación, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones.

Aprobar el plan de trabajo de la dirección técnica y solicitarle que efectúe investigaciones y estudios complementarios.

Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente para el mejor cumplimiento de su función.

Solicitar directamente, los informes y estudios de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos.

Solicitar la opinión de las asociaciones de trabajadores y patrones.

Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores y los patrones.

Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones y realicen estudios especiales.

Allegarse todos los demás elementos que juzguen necesarios o apropiados.

Determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Los demás que les confieran las leyes.

#### **INTEGRACION DE DIRECCION TÉCNICA**

Un director, nombrado por la secretaria del trabajo y previsión social.

Un número igual, determinado por la secretaria del trabajo y previsión social, de asesores técnicos auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones ( con cargo al presupuesto de egresos de la federación).

#### **DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA**

Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por el consejo de representantes y los que posteriormente se le encomienden.

Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos.

Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que les presenten los trabajadores y los patrones.

Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados.

Preparar un informe, que debe contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlos a la consideración del consejo de representantes.

Los demás que le confieran las leyes.

#### **DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL DIRECTOR TÉCNICO**

Coordinar los trabajos de asesores.

Informar periódicamente al presidente de la comisión y al consejo de representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios.

Actuar como secretario del consejo de representantes.

Los demás que le confieran las leyes.

### **LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARA REVISAR EL PORCENTAJE DE LOS TRABAJADORES SE HARA:**

Por convocatoria expedida por el secretario del trabajo y previsión social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen.

A solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

La solicitud deberá presentarse a la secretaria del trabajo y previsión social por los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen el 51% de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.

La solicitud contendrá una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e ir acompañada de los estudios y documentos correspondientes.

La secretaria del trabajo y previsión social dentro de los 90 días siguientes, verificara el requisito de la mayoría.

Verificado dicho requisito, la secretaria, dentro de los 30 días siguientes convocara a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.

Los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o los patrones, no podrán presentar una nueva solicitud de revisión, sino después de transcurridos 10 años de la fecha en que hubiese sido desechada o resuelta la solicitud.

### **JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN**

#### **FUNCIONES DE LAS JUNTAS FEDERALES**

Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones.

Actuar como juntas de conciliación y arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de 3 meses de salario.

Las demás que le confieran las leyes.

Funcionaran permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la secretaria del trabajo y previsión social.

Estas juntas no funcionaran en los lugares en que este instalada la junta federal de conciliación y arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una junta permanente, funcionara una accidental.

#### **INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN PERMANENTES**



Un representante del gobierno, nombrado por la secretaria del trabajo y previsión social que fungirá como presidente.

Un representante de los trabajadores sindicalizados designados a convocatoria expedida por la secretaria del trabajo y previsión social.

Un representante de los patrones.

Un suplente por cada representante propietario de los trabajadores y patrones.

### **REQUISITOS PARA SER PRESIDENTE DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN PERMANENTES**

Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

Haber terminado la educación secundaria.

Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social.

No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los presidentes de las juntas federales de conciliación accidentales deberán satisfacer los siguientes requisitos:

Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

### **REQUISITOS PARA SER REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES**

Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

Haber terminado la educación obligatoria.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

### **NO PODRÁN SER REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES O PATRONES EN LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN**

Los directores, generales o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en las juntas ( en las permanentes).

Los directores, gerentes o administradores de las empresas y los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.

### **FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN**

Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la junta federal de conciliación y arbitraje. En el termino para la recepción de las pruebas no podrá exceder de 10 días, transcurrido este la junta remitirá el expediente a la junta especial de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y si no, a la junta federal de conciliación y arbitraje.

Recibir las demandas que le sean presentadas, remitiéndolas a la junta especial de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y si no a la junta federal de conciliación y arbitraje.

Actuar como juntas de conciliación y arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de 3 meses de salario.

Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras juntas federales o locales de conciliación y la junta federal y la de conciliación y arbitraje.

Denunciar ante el ministerio público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

Las demás que les confieran las leyes.

### **JUNTAS DE CONCILIACIÓN**

En las entidades federativas funcionaran y se instalaran en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador. No funcionaran en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas juntas de conciliación y arbitraje.

Son aplicables lo dispuesto en las juntas federales y lo atribuible a la secretaria del trabajo y previsión social se ejercerá por los gobiernos de los estados y territorios.

### **JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

Le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de los hechos íntimamente relacionados con ellas.

### **INTEGRACIÓN**

Un representante del gobierno.

Un representante de los trabajadores y de los patronos.

Uno o varios secretarios generales según se juzguen convenientes.

### **FUNCIONAMIENTO**

Funcionara en pleno o en juntas especiales de acuerdo con la rama de la industria y actividades de que se trate.

La secretaria del trabajo y previsión social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

El pleno se integrara con el presidente de la junta y la totalidad de representantes de los trabajadores y patrones.

Las juntas especiales se integraran:

Con el presidente de la junta cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la junta en los demás casos, y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen, el presidente de la junta y los de las especiales serán substituidos por los auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

Competencia.

Nulidad de Actuaciones.

Substitución de Patrón.

Denuncia ante el ministerio publico por la desaparición de expediente o actuaciones.

Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica.

En el pleno y en las juntas auxiliares abr el número de auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de justicia sea expedita.

#### **REQUISITOS PARA SER PRESIDENTE DE LA JUNTA**

Será nombrado por el presidente de la republica, percibirá los mismos emolumentos que un ministro de la suprema corte de justicia de la nación.

Ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad, mayor de 25 años y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

Tener titulo legalmente expedido de Licenciado en derecho.

Tener 5 años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del titulo, por lo menos.

Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Será substituido en sus faltas temporales y definitivas, entre tanto se hace un nuevo nombramiento, por el secretario general de mayor antigüedad.

#### **FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL PLENO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

Expedir el reglamento interior de la junta y el de las juntas de conciliación. conocer y resolver conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta.

Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la junta en la ejecución de los laudos del pleno.

Uniformar los criterios de resolución de la junta, cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias.

Cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento.

Informar a la secretaria del trabajo y previsión social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

Las demás que le confieran las leyes.

#### **FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LAS JUNTAS ESPECIALES**

Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.

Conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de 3 meses de salario.

Practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.

Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la junta.

Las demás que le confieran las leyes.

#### **FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL REPRESENTANTE DE LA JUNTA**

Cuidar del orden y la disciplina del personal de la junta.

Presidir el pleno.

Presidir las juntas especiales.

Ejecutar los laudos dictados por el pleno y por las juntas especiales.

Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos de las juntas especiales.

Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el pleno y por las juntas especiales que presida.

Las demás que le confieran las leyes.

#### **FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL PRESIDENTE DE LAS JUNTAS ESPECIALES**

Cuidar el orden y la disciplina del personal de la junta.

Ejecutar los laudos dictados por la junta especial.

Conocer y resolver las providencias cautelares.

Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos por el presidente de la junta.

Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la junta especial.

Informar al presidente de la junta de las deficiencias que se observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

Las demás que le confieren las leyes.

### **FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LOS SECRETARIOS GENERALES DE LA JUNTA**

Actuar como secretario del pleno.

Cuidar de los archivos de la junta.

Las demás que les confiera la ley federal del trabajo.

### **JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

Funcionaran en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la junta federal de conciliación y arbitraje.

El gobernador del estado o el jefe del departamento del distrito federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o mas juntas fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

La integración y funcionamiento se regirá por lo dispuesto para las federales.

### **PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

Se compondrá de actuarios, secretarios, auxiliares, secretarios generales y presidentes de la junta especial.

La secretaria del trabajo y previsión social, los gobernadores de las entidades federativas y el jefe del Distrito Federal, determinaran el número de personas de que deba componerse cada junta.

### **REQUISITOS PARA SER ACTUARIO**

Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en derecho por lo menos.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

### **REQUISITOS PARA SER AUXILIAR**

Ser mexicano, mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.,

Tener título legalmente expedido de Licenciado en derecho.

Tener 3 años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

### **REQUISITOS PARA SER SECRETARIO GENERAL Y PRESIDENTE DE LAS JUNTAS ESPECIALES**

Ser mexicano mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

Tener título legalmente expedido de Licenciado en derecho.

No pertenecer al estado eclesiástico.

No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

### **REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES**

Serán elegidos en convenciones que se organizaran y funcionaran cada 6 años.

Se celebraran tantas convenciones como juntas especiales deban funcionar en la junta de conciliación y arbitraje.

El 1ª de octubre del año par que corresponda, el secretario de trabajo y previsión social, el gobernador del estado o el jefe del Distrito Federal publicaran en el diario oficial de la federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la elección de representantes.

### **CONTENIDO DE LA CONVOCATORIA**

La distribución de las ramas de la industria y de las actividades que deban estar representadas en la junta.

La autoridad ante la que deben presentarse los padrones y credenciales.

El lugar y la fecha de presentación de los documentos antes mencionados.

El lugar, local, fecha y hora de celebración de las convenciones, de conformidad con lo dispuesto en la ley federal del trabajo.

Se celebraran el día 5 de diciembre de los años pares que correspondan, en las capitales de la república, de los estados, o en el lugar de residencia de la junta.

Los representantes electos, provistos de sus credenciales, se presentaran a la secretaria del trabajo y previsión social, o a la dirección o departamento del trabajo de la entidad federativa, para la revisión de las mismas y para su identificación personal.

El primer día hábil del mes de enero siguiente, el secretario del trabajo y previsión social, el gobernador del estado o el jefe del Distrito federal, tomaran a los representantes

electos la protesta legal y después de exhortarlos para que administren una justicia pronta y expedita, declararan constituida la junta federal o local de conciliación y arbitraje y la de conciliación permanente.

Percibirán las retribuciones que les asignen el presupuesto federal o local.

Duraran en el cargo 6 años.

El secretario del trabajo y previsión social, los gobernadores y el jefe del D. F., conocerán de las renunciaciones de los representantes, aceptándolas o desechándolas, previa calificación de la causa.

Este cargo es revocable.

Las faltas temporales o definitivas serán cubiertas por los suplentes, a falta de estos o si llamados por el presidente de la junta no se presentan dentro de los 10 días siguientes al requerimiento, el secretario del trabajo y previsión social, el gobernador del estado o el jefe del departamento del D. F., hará la designación del sustituto, que deberá recaer en un trabajador o patrón.

