



Derecho Colectivo del Trabajo



Primera Unidad

Fundamentos del Derecho Colectivo del Trabajo y su Evolución

Índice de la Unidad

Unidad 1: Fundamentos y Conceptos Básicos

- Concepto, naturaleza y objeto del Derecho Colectivo
- Distinción entre Derecho Individual y Colectivo

Unidad 2: Perspectiva Histórica

- Antecedentes históricos a nivel mundial
- Evolución histórica en México

Unidad 3: Marco Constitucional

- Artículo 123 Constitucional
- Artículo 94 Constitucional

Streamlining Justice Through AI

Empowering legal professionals with intelligent automation and data-driven insights.



Unidad 4: Reforma Laboral 2019

- Principales modificaciones
- Impacto en el Derecho Colectivo

Unidad 5: Democracia Sindical

- Principios fundamentales
- Mecanismos de implementación

Unidad 6: Conclusiones

- Puntos conclusivos
- Reflexiones finales

Observaciones Generales de la Unidad

Enfoque Académico

Esta unidad tiene un enfoque teórico-práctico, combinando fundamentos doctrinales con análisis de casos reales del sistema jurídico mexicano.

Metodología

Se utilizará el método histórico-jurídico para comprender la evolución del Derecho Colectivo, así como el método comparativo para contrastar el derecho individual y colectivo.

Relevancia Actual

El estudio de esta unidad es fundamental para comprender las recientes transformaciones del sistema laboral mexicano tras la reforma de 2019 y los compromisos internacionales adquiridos.

Concepto del Derecho Colectivo del Trabajo

El Derecho Colectivo del Trabajo es una rama fundamental que regula las dinámicas entre trabajadores organizados y empleadores. Su esencia radica en establecer un equilibrio y condiciones laborales justas a través de la negociación.



Regulación Legal

Rama del Derecho Laboral que establece normas para las relaciones entre grupos de trabajadores y empleadores.



Negociación Colectiva

Su principal herramienta para definir condiciones de trabajo justas.



Actores Clave

Involucra a sindicatos (trabajadores organizados) y organizaciones patronales.



Equilibrio y Justicia

Busca armonizar los intereses de trabajadores y empleadores para lograr un balance productivo.

Según Mario de la Cueva, "el Derecho Colectivo del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores colectivamente organizados y patrones, con el propósito de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción."

Naturaleza Jurídica del Derecho Colectivo

Características Esenciales

- Naturaleza social y protectora
- Carácter dinámico y evolutivo
- Dimensión colectiva de derechos
- Función equilibradora entre capital y trabajo

Fundamentos Jurídicos

- Derecho humano de asociación
- Libertad sindical como derecho fundamental
- Autonomía colectiva
- Principio de igualdad sustantiva

La naturaleza jurídica del Derecho Colectivo se fundamenta en la necesidad de equilibrar la desigualdad inherente entre trabajadores individuales y empleadores, reconociendo que la organización colectiva permite una negociación más equitativa.

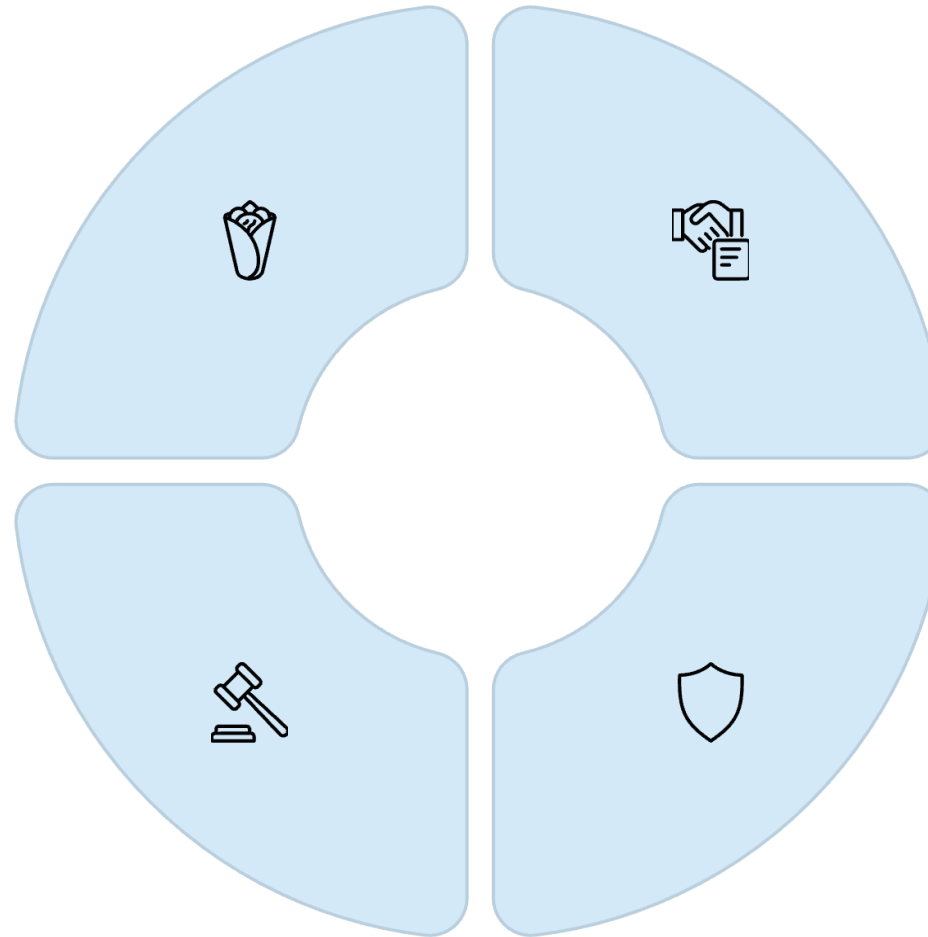
Objeto del Derecho Colectivo del Trabajo

Equilibrio

Busca equilibrar las relaciones entre trabajadores y empleadores mediante la acción colectiva.

Justicia Social

Promueve la justicia social y la distribución equitativa de la riqueza.



Negociación

Establece mecanismos de negociación colectiva para mejorar condiciones laborales.

Protección

Protege los derechos colectivos de los trabajadores frente al poder económico.

Distinción entre Derecho Individual y Derecho Colectivo

Mientras el Derecho Individual regula la relación entre un trabajador y su empleador, el Derecho Colectivo se enfoca en las relaciones entre grupos organizados de trabajadores (sindicatos) y los empleadores o sus asociaciones.



Derecho Individual

- **Enfoque:** Relaciones entre un trabajador y su empleador.
- **Instrumento Principal:** Contrato individual de trabajo.
- **Objetivo:** Proteger los derechos y condiciones del trabajador de manera aislada.



Derecho Colectivo

- **Enfoque:** Relaciones entre grupos organizados (sindicatos) y empleadores.
- **Instrumento Principal:** Contrato colectivo de trabajo.
- **Objetivo:** Proteger y mejorar los intereses colectivos de los trabajadores.

Protección Laboral



Garantía Colectiva de Derechos

El Derecho Colectivo del Trabajo amplifica la voz de los trabajadores, permitiendo la defensa y mejora de sus derechos laborales a través de la fuerza de la unión sindical, superando la desigualdad inherente de la negociación individual.



Principios Fundamentales de Tutela

Se sustenta en principios como la libertad sindical, la autonomía colectiva y la estabilidad en el empleo. Estos principios aseguran que los trabajadores puedan organizarse libremente y negociar sus condiciones sin injerencias indebidas.



Armonización con el Marco Constitucional

Opera bajo la supremacía de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, especialmente el Artículo 123, que sienta las bases de los derechos laborales colectivos, garantizando la justicia social y el equilibrio entre los factores de la producción.

Ambos derechos, individual y colectivo, comparten la finalidad de asegurar condiciones laborales justas y están subordinados al marco constitucional y legal vigente.

Principales Diferencias

Aspecto	Derecho Individual	Derecho Colectivo
Sujetos	Trabajador individual y empleador	Sindicatos y asociaciones patronales
Objeto	Relación laboral individual	Relaciones colectivas de trabajo
Instrumentos	Contrato individual de trabajo	Contrato colectivo, huelga, convenios
Finalidad	Protección del trabajador	Mejora de condiciones para el grupo
Autonomía	Limitada por normas mínimas	Mayor autonomía normativa

La distinción fundamental radica en que el Derecho Colectivo reconoce la fuerza de la organización como mecanismo para equilibrar la relación laboral, mientras que el Derecho Individual se enfoca en la protección directa del trabajador.

Instituciones Propias del Derecho Colectivo



Sindicatos

Organizaciones de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.



Contratación Colectiva

Negociación y acuerdo entre sindicatos y empleadores sobre condiciones de trabajo.



Huelga

Suspensión colectiva del trabajo como mecanismo de presión legítimo.

Estas instituciones son exclusivas del Derecho Colectivo y no tienen equivalente en el Derecho Individual, constituyendo los pilares fundamentales de la acción colectiva laboral.

Antecedentes Históricos a Nivel Mundial

Revolución Industrial (Siglo XVIII-XIX)

Surgimiento de la clase obrera y primeras organizaciones de trabajadores como respuesta a las duras condiciones laborales.

1

Cartismo (1838-1848)

Primer movimiento obrero de masas en Inglaterra que buscaba reformas políticas y sociales.

3

2

Ludismo (1811-1816)

Movimiento de protesta de artesanos ingleses contra la mecanización que amenazaba sus oficios.

4

Comuna de París (1871)

Primera experiencia de gobierno obrero que implementó medidas laborales progresistas.

Evolución Internacional del Derecho Colectivo

Creación de la OIT (1919)

Establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo tras la Primera Guerra Mundial, reconociendo la importancia de la justicia social.

1

2

Declaración de Filadelfia (1944)

Reafirmación de los principios fundamentales de la OIT, incluyendo la libertad sindical como esencial para el progreso.

3

Convenios OIT 87 y 98 (1948-1949)

Establecimiento de estándares internacionales sobre libertad sindical y negociación colectiva.

4

Globalización y Nuevos Retos (1990-actualidad)

Desafíos para el derecho colectivo ante la economía global y nuevas formas de trabajo.

Antecedentes Históricos en México

La evolución del Derecho Colectivo en México está estrechamente vinculada con los movimientos sociales y las luchas obreras que marcaron la historia nacional desde finales del siglo XIX y principios del XX.



Surgimiento Sindical

Los primeros sindicatos mexicanos nacieron en sectores clave como la minería, ferrocarriles y textiles.



Represión del Porfiriato

Durante el Porfiriato (1876-1911), estas organizaciones enfrentaron una fuerte represión, con las huelgas consideradas delitos.



Hitos Históricos del Derecho Colectivo en México

Huelga de Cananea (1906)

Considerada el inicio del movimiento obrero mexicano moderno. Mineros de Sonora exigieron igualdad salarial con trabajadores estadounidenses y mejores condiciones laborales.

1

2

Huelga de Río Blanco (1907)

Trabajadores textiles en Veracruz protestaron contra condiciones laborales injustas. La brutal represión contribuyó al descontento que llevaría a la Revolución Mexicana.

3

Casa del Obrero Mundial (1912)

Primera organización sindical nacional que promovió la educación obrera y la organización colectiva.

4

CROM (1918)

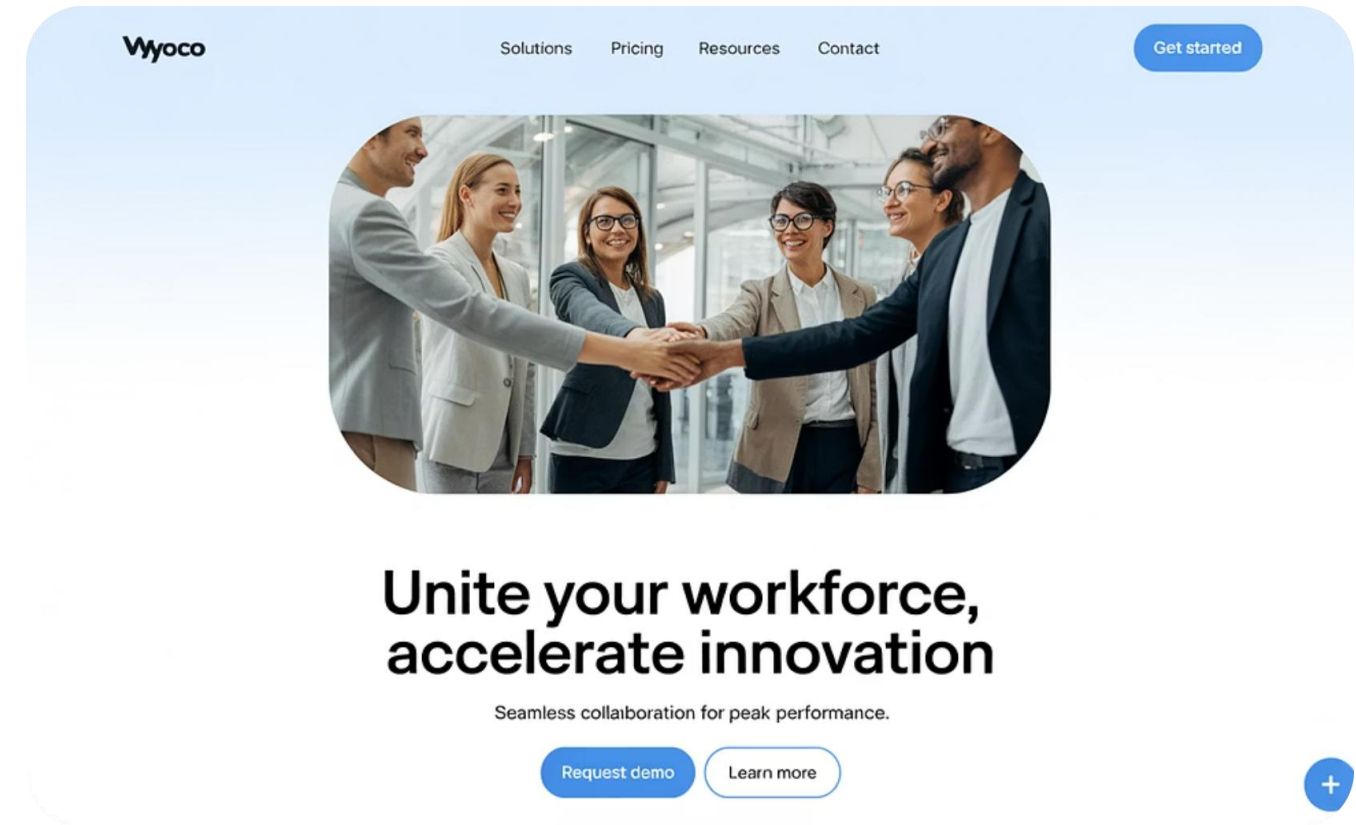
Fundación de la Confederación Regional Obrera Mexicana, primera central sindical con influencia política significativa.

El Derecho Colectivo en la Constitución Mexicana



Artículo 123 Constitucional

Promulgado en 1917, el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos representó un hito mundial, siendo la primera constitución en elevar los derechos laborales a rango constitucional.



Fundamento Constitucional

La fracción XVI de este artículo reconoce expresamente el derecho de asociación de trabajadores y patrones para la defensa de sus intereses, estableciendo así la base constitucional del derecho colectivo.

Contenido del Artículo 123 Relacionado con el Derecho Colectivo

Fracción XVI

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Fracción XVII

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros."

Fracción XVIII

Establece las condiciones para considerar lícita una huelga: "cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción..."

Fracción XXII

Relacionada con el despido injustificado, tiene implicaciones para la protección colectiva contra represalias por actividades sindicales.

Artículo 94 Constitucional y el Derecho Colectivo

El Artículo 94 de la Constitución Mexicana, que establece la estructura y funcionamiento del Poder Judicial de la Federación, ha adquirido una relevancia clave para el Derecho Colectivo a raíz de la reforma laboral de 2019.



Poder Judicial

El Artículo 94 define la organización del Poder Judicial de la Federación, incluyendo la Suprema Corte de Justicia de la Nación.



Reforma 2019

Tras la reforma laboral, los tribunales laborales se integraron al Poder Judicial, dejando atrás el modelo tripartito de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

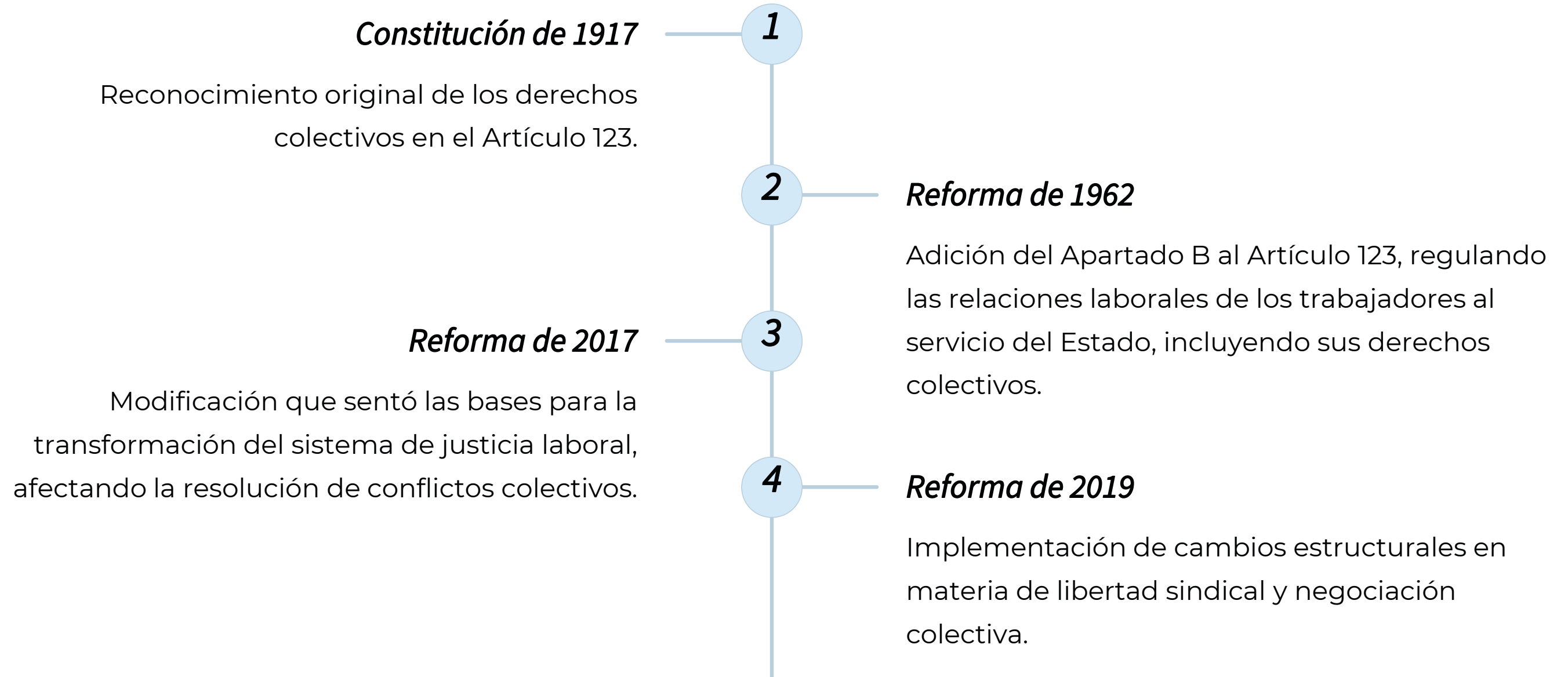


Objetivo

Esta modificación fundamental busca asegurar una resolución más imparcial y justa de los conflictos colectivos de trabajo.



Evolución Constitucional del Derecho Colectivo



La Reforma Laboral de 2019

La reforma laboral de 2019 representa la transformación más profunda del sistema laboral mexicano desde la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019, esta reforma responde a compromisos internacionales adquiridos por México, particularmente en el marco del T-MEC y el Convenio 98 de la OIT.



Esta reforma representa la transformación más profunda del sistema laboral mexicano desde 1970, modificando un total de 535 artículos de la Ley Federal del Trabajo.



Responde a compromisos internacionales clave, como los adquiridos en el marco del T-MEC y el Convenio 98 de la OIT.



El énfasis principal de la reforma se centró en la democratización de las relaciones colectivas de trabajo.

Contexto Internacional de la Reforma

T-MEC

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá incluyó el Anexo 23-A, que exigía a México garantizar el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva y eliminar los contratos de protección patronal.

Convenio 98 OIT

Ratificado por México en 2018, este convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva requería adecuaciones legislativas para su implementación efectiva.

Presión Internacional

Críticas constantes de organismos internacionales sobre la falta de democracia sindical y la prevalencia de contratos colectivos de protección patronal en México.

Principales Cambios en Materia Colectiva



Democracia Sindical

Establecimiento del voto personal, libre, directo y secreto para la elección de directivas sindicales y aprobación de contratos colectivos.



Nuevo Sistema de Justicia Laboral

Sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial.



Centro Federal de Conciliación

Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral como autoridad registral y conciliatoria en materia colectiva.

Cambios Específicos en Materia de Libertad Sindical

Antes de la Reforma

- Registro sindical discrecional
- No se requería voto de los trabajadores para legitimación de contratos
- Cláusulas de exclusión permitidas
- Escasa transparencia sindical
- Toma de nota discrecional

Después de la Reforma

- Registro sindical como acto administrativo
- Voto obligatorio para legitimación de contratos
- Prohibición de cláusulas de exclusión
- Obligaciones de transparencia y rendición de cuentas
- Constancia de representatividad

Estos cambios buscan garantizar que los sindicatos representen genuinamente los intereses de los trabajadores, eliminando prácticas que limitaban la libertad sindical.

Procedimiento de Legitimación de Contratos Colectivos

Aviso de Consulta

El sindicato debe dar aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral sobre la consulta de legitimación.

Publicidad

El contrato colectivo debe ponerse a disposición de los trabajadores al menos 3 días antes de la consulta.

Votación

Los trabajadores votan de manera personal, libre, secreta y directa.

Aprobación

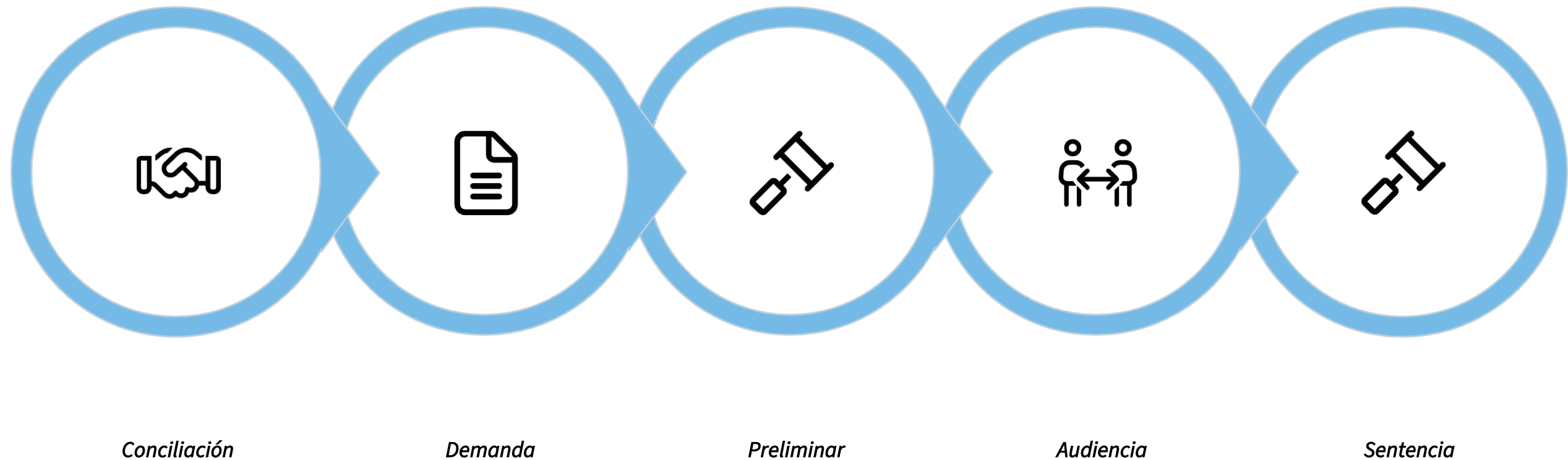
Se requiere mayoría simple de los trabajadores cubiertos por el contrato para su aprobación.

Registro

El Centro Federal emite la constancia de legitimación si se cumplen los requisitos.

Nuevo Sistema de Justicia Laboral

La reforma laboral de 2019 estableció un cambio fundamental en la administración de justicia laboral, transitando de un modelo tripartito a uno judicializado. Este nuevo sistema busca garantizar la imparcialidad, la transparencia y la celeridad en la resolución de los conflictos, especialmente en el ámbito colectivo.



Nuevo Sistema de Justicia Laboral

El proceso de resolución de conflictos colectivos ahora se estructura en fases claramente definidas:



Conciliación Obligatoria

Las partes deben intentar un acuerdo conciliatorio ante el Centro Federal antes de cualquier acción judicial.



Presentación de Demanda

Si la conciliación no es exitosa, la parte interesada presenta su demanda ante los Tribunales Laborales.



Audiencia Preliminar

El juez depura el proceso, admite pruebas y establece los puntos controvertidos, preparando el juicio.



Audiencia de Juicio

Se desahogan las pruebas y se presentan los alegatos finales bajo la dirección del juez.



Sentencia Final

El juez laboral dicta la sentencia que resuelve el conflicto colectivo, basándose en las pruebas y argumentos.



Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Funciones Registrales

- Registro de sindicatos y sus directivas
- Registro de contratos colectivos
- Registro de reglamentos interiores
- Verificación de procedimientos de democracia sindical

Funciones Conciliatorias

- Conciliación prejudicial en conflictos colectivos
- Conciliación en revisiones contractuales
- Mediación en conflictos intrasindicales
- Asistencia en procedimientos de huelga

Impacto de la Reforma en la Contratación Colectiva



Constancia de Representatividad

Nuevo requisito que exige demostrar que el sindicato cuenta con el respaldo de al menos el 30% de los trabajadores antes de negociar un contrato colectivo.



Legitimación de Contratos Existentes

Obligación de someter a votación todos los contratos colectivos existentes antes de mayo de 2023, con riesgo de terminación si no se legitiman.

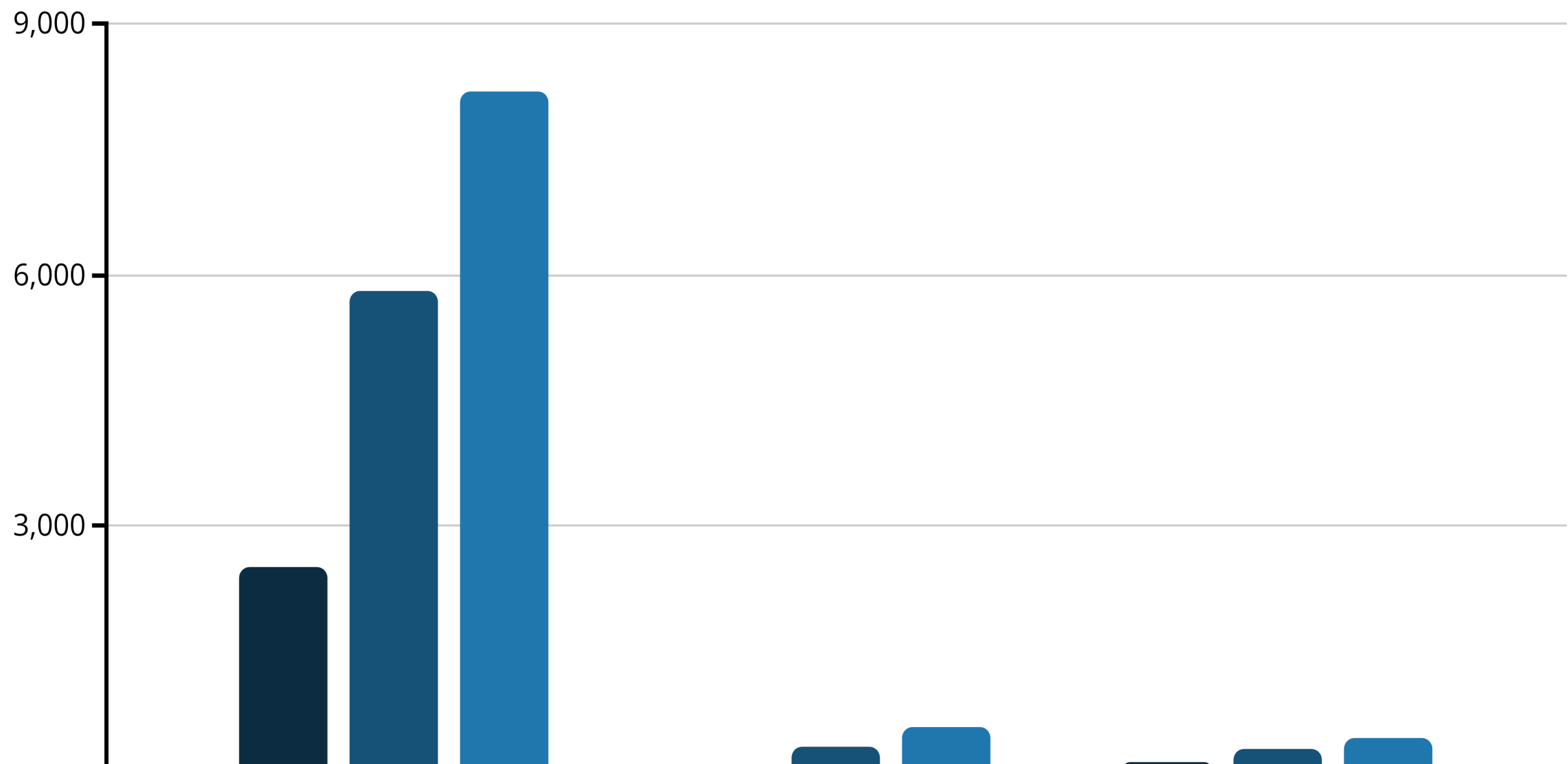


Verificación de Procedimientos

El Centro Federal verifica que los procedimientos de consulta cumplan con los principios de libertad sindical y voto auténtico.

Estadísticas de Implementación de la Reforma

Desde la implementación de la reforma laboral de 2019, se ha observado un crecimiento progresivo en los procedimientos clave, reflejando el avance en la democratización y transparencia de las relaciones laborales.



Retos en la Implementación de la Reforma

Resistencia al Cambio

Organizaciones sindicales tradicionales y empleadores acostumbrados al sistema anterior han mostrado resistencia a los nuevos procedimientos democráticos.

Capacidad Institucional

El Centro Federal y los nuevos tribunales enfrentan desafíos de infraestructura, personal y presupuesto para atender la demanda de servicios.

Cultura Sindical

La transición hacia una cultura de democracia sindical auténtica requiere tiempo y educación tanto para trabajadores como para líderes sindicales.

Implementación Gradual

La entrada en vigor escalonada por estados ha generado un sistema dual que opera simultáneamente, creando confusión procesal.

Derecho Colectivo y Democracia Sindical

La reforma laboral de 2019 establece una relación fundamental entre el Derecho Colectivo y la democracia sindical. Sin procedimientos democráticos internos, los sindicatos no pueden cumplir su función de representación auténtica.



La reforma laboral de 2019 establece una relación indisoluble entre el Derecho Colectivo y la democracia sindical.



Sin procedimientos democráticos internos, los sindicatos no pueden cumplir su función de representación auténtica de los trabajadores.



La democracia sindical se convierte en un principio rector del Derecho Colectivo mexicano, permeando sus instituciones como sindicatos, contratación colectiva y huelga.

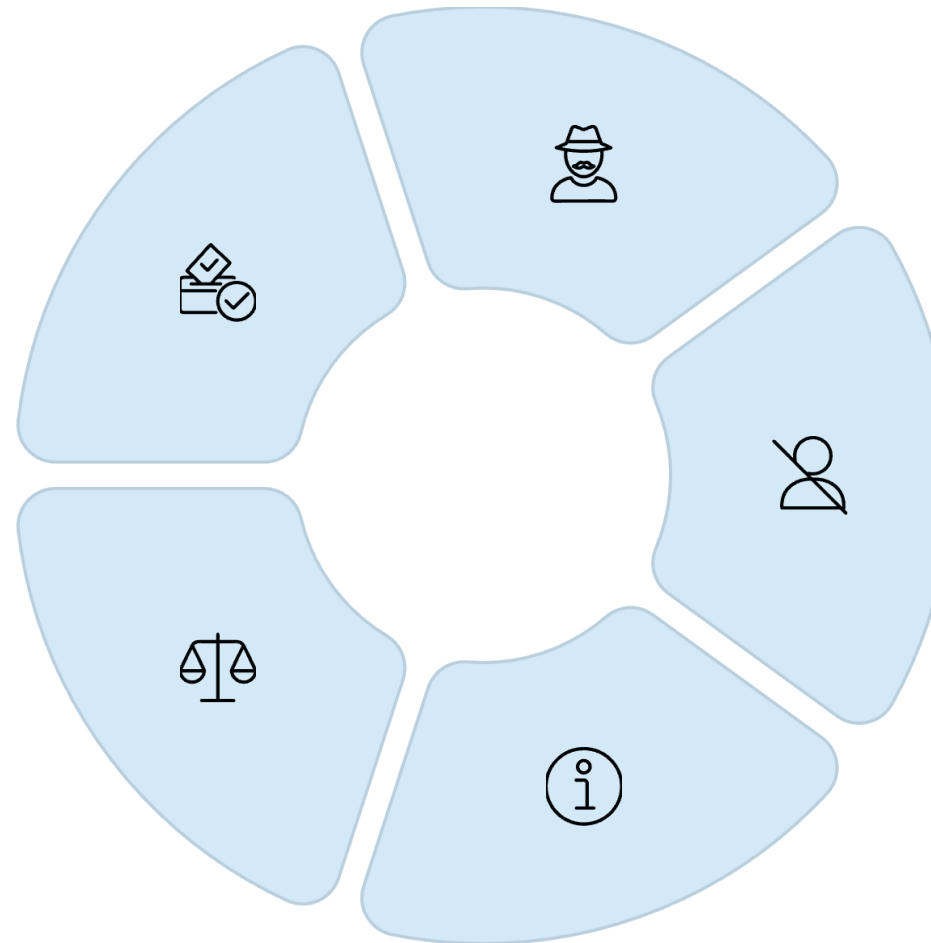
Principios de Democracia Sindical

Voto Libre

Ejercicio del sufragio sin coacción, presiones o intimidación.

Equidad

Igualdad de condiciones para todas las corrientes y candidaturas.



Voto Secreto

Garantía de confidencialidad en la emisión del voto para evitar represalias.

Voto Personal

Ejercicio directo del derecho al voto sin intermediarios ni representantes.

Transparencia

Acceso a información completa sobre procesos y resultados.

LABOR JUSTICE

Derecho Colectivo y Justicia Laboral

La reforma laboral establece un nuevo paradigma de justicia laboral especializada que busca garantizar la efectividad de los derechos colectivos mediante procedimientos imparciales, expeditos y transparentes.



Jurisprudencia Relevante en Materia Colectiva

Libertad Sindical

La SCJN ha establecido que la libertad sindical incluye tanto aspectos positivos (derecho a formar y afiliarse a sindicatos) como negativos (derecho a no afiliarse o a desafiliarse). Amparo Directo 11/2014.

Sindicatos de Trabajadores Públicos

La Corte ha reconocido el derecho de los trabajadores al servicio del Estado a formar más de un sindicato por dependencia. Contradicción de Tesis 72/2011.

Titularidad de Contratos

Se ha establecido que el recuento de trabajadores debe realizarse mediante voto libre, directo y secreto. Contradicción de Tesis 74/2008.

Perspectivas del Derecho Colectivo en México

Tendencias Actuales

- Incremento de la pluralidad sindical
- Mayor participación de los trabajadores en la vida sindical
- Disminución de contratos de protección patronal
- Aumento de la negociación colectiva auténtica

Desafíos Futuros

- Adaptación a nuevas formas de trabajo (plataformas digitales)
- Representación de trabajadores informales
- Negociación colectiva transnacional
- Equilibrio entre flexibilidad y protección colectiva

El Derecho Colectivo mexicano se encuentra en un proceso de transformación profunda que requerirá adaptaciones continuas para responder a los cambios en el mundo del trabajo.

Derecho Colectivo Comparado

País	Modelo Sindical	Negociación Colectiva	Derecho de Huelga
México	Pluralidad sindical con representación mayoritaria	Por empresa con legitimación mayoritaria	Amplio reconocimiento constitucional
Estados Unidos	Representación exclusiva por mayoría	Descentralizada por unidad de negociación	Regulado como derecho económico
España	Pluralidad sindical con representatividad	Sectorial con extensión erga omnes	Reconocido constitucionalmente
Alemania	Unidad sindical de facto	Sectorial con participación en la empresa	Regulado con restricciones

El sistema mexicano combina elementos de diversos modelos, con un fuerte reconocimiento constitucional de los derechos colectivos y una tendencia reciente hacia la democratización.

Tratados Internacionales Relevantes

Convenio 87 OIT (1948)

Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Ratificado por México en 1950.

Convenio 98 OIT (1949)

Sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. Ratificado por México en 2018.

T-MEC (2020)

Incluye el Anexo 23-A con compromisos específicos sobre reforma laboral y democracia sindical.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Reconoce en su artículo 8 los derechos sindicales. Ratificado por México en 1981.

Casos Prácticos del Derecho Colectivo

Caso SITIMM

Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Maquiladora de Matamoros logró en 2019 un incremento salarial del 20% y un bono anual de 32,000 pesos mediante una huelga coordinada en 45 empresas.

Caso GM Silao

En 2021, trabajadores de General Motors en Silao, Guanajuato, votaron por terminar su contrato colectivo con un sindicato tradicional, siendo uno de los primeros casos de aplicación del mecanismo de legitimación.

Caso Notimex

La huelga más larga en la historia reciente de México (iniciada en 2020), evidencia los desafíos de implementación del nuevo modelo de justicia laboral en conflictos colectivos complejos.

Conclusiones

1 *Evolución Histórica Significativa*

El Derecho Colectivo del Trabajo en México ha experimentado una evolución histórica significativa, desde su reconocimiento constitucional en 1917 hasta la profunda transformación con la reforma de 2019, reflejando los cambios sociales, económicos y políticos del país.

2 *Pilar del Sistema Laboral*

El Derecho Colectivo constituye un pilar fundamental del sistema laboral mexicano, proporcionando mecanismos de equilibrio entre capital y trabajo mediante la organización colectiva, la negociación y la huelga como instrumentos de acción.

Conclusiones (continuación)

1 ***Democratización Sindical***

La reforma laboral de 2019 marca un punto de inflexión al establecer la democracia sindical como principio rector, transformando radicalmente las relaciones colectivas de trabajo mediante mecanismos de participación directa de los trabajadores.

2 ***Nuevo Sistema de Justicia***

La transición hacia un sistema de justicia laboral independiente, con tribunales especializados y procedimientos transparentes, representa un avance significativo para la efectividad de los derechos colectivos.

Conclusiones (continuación)

1 *Desafíos Pendientes*

A pesar de los avances normativos, persisten importantes desafíos en la implementación efectiva del nuevo modelo, incluyendo resistencias culturales, limitaciones institucionales y la necesidad de adaptar el Derecho Colectivo a las nuevas realidades del trabajo en la era digital.





Segunda Unidad *La Libertad Sindical y la Organización Gremial*

Índice de la Unidad

La libertad sindical

Concepto, alcance y contenido

El derecho de coalición

Sindicatos de trabajadores y de patrones

Constitución y registro de sindicatos

Procedimiento, requisitos y cancelación

El régimen interno de los sindicatos

Democracia sindical, toma de decisiones y elecciones

Federaciones y confederaciones

Tipos, funciones y su relación con los sindicatos



Observaciones Generales de la Unidad

Marco Jurídico

Esta unidad se fundamenta en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo (artículos 356-385), y los Convenios 87 y 98 de la OIT ratificados por México.

Reforma Laboral

Las reformas de 2019 transformaron significativamente el panorama sindical en México, introduciendo la democracia sindical, el voto personal, libre y secreto, y nuevos mecanismos de transparencia.

Enfoque Práctico

El estudio de esta unidad combina análisis teórico con aplicaciones prácticas relevantes para el ejercicio profesional en el ámbito del derecho colectivo del trabajo.

La Libertad Sindical

Concepto, alcance y contenido

La libertad sindical es un derecho humano fundamental reconocido en el artículo 123, apartado A, fracción XVI de la Constitución Mexicana y en el Convenio 87 de la OIT. Constituye la facultad de trabajadores y empleadores para organizarse y defender sus intereses sin injerencias externas.

Dimensión Individual

Derecho de cada trabajador o empleador a afiliarse, no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical.



Dimensión Colectiva

Derecho de las organizaciones a constituirse, funcionar sin intervención estatal y desarrollar actividades en defensa de sus intereses.

Protección Jurídica

Garantías contra actos de discriminación antisindical y mecanismos de tutela efectiva.



Fundamentos Constitucionales

La libertad sindical en México se cimienta en dos pilares fundamentales de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, garantizando el derecho de asociación y la defensa de intereses laborales.



Artículo 123, Apartado A, Fracción XVI

Establece el derecho de obreros y empresarios a coaligarse para defender sus intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales.



Artículo 9 Constitucional

Complementa la protección al garantizar el derecho de asociación para cualquier objeto lícito, reforzando la base de la libertad sindical.

Convenios Internacionales

Convenio 87 de la OIT (1948)

Ratificado por México en 1950. Establece la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Prohíbe la injerencia de las autoridades públicas que limite este derecho.

Convenio 98 de la OIT (1949)

Ratificado por México en 2018. Protege contra actos de discriminación antisindical y promueve la negociación colectiva voluntaria.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 8 reconoce el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección.



Contenido de la Libertad Sindical

Libertad Sindical Positiva

- Derecho a constituir organizaciones sindicales
- Derecho a afiliarse a organizaciones ya existentes
- Libertad de acción sindical y autonomía organizativa
- Derecho a elegir representantes libremente

Libertad Sindical Negativa

- Derecho a no afiliarse a un sindicato
- Derecho a desafiliarse de una organización
- Prohibición de cláusulas de exclusión por separación
- Protección contra discriminación por no afiliación

La reforma laboral de 2019 fortaleció ambas dimensiones, eliminando definitivamente las cláusulas de exclusión y estableciendo mecanismos para garantizar la libertad de afiliación.



Jurisprudencia Relevante

"La libertad sindical debe entenderse en sus aspectos positivo y negativo: el primero, consistente en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; el segundo, en no ingresar a un sindicato determinado o en no afiliarse a sindicato alguno."

Tesis: 2a./J. 3/2019 (10a.), Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

La jurisprudencia mexicana ha sido fundamental para interpretar el alcance de la libertad sindical, especialmente tras las reformas constitucionales en materia de derechos humanos de 2011.

Limitaciones a la Libertad Sindical

Restricciones Legítimas

Requisitos formales para la constitución y registro que no afecten la esencia del derecho (número mínimo de miembros, documentación básica).

Restricciones Ilegítimas

Autorización previa para la constitución, injerencia en asuntos internos, disolución administrativa, discriminación por motivos sindicales.

Caso Especial: Trabajadores del Estado

Artículo 123, Apartado B, fracción X: limitación a un solo sindicato por dependencia y prohibición de reafiliación tras separación voluntaria.

La reforma laboral de 2019 eliminó varias restricciones históricas, como la tipología limitada de sindicatos y las cláusulas de exclusión.

El Derecho de Coalición

Fundamento y concepto



Concepto Fundamental

El derecho de coalición permite a trabajadores y empleadores unirse temporalmente para defender intereses comunes. Es la base de la libertad sindical y el asociacionismo laboral.



Sustento Constitucional

En México, este derecho está consagrado en el Artículo 123, apartado A, fracción XVI de la Constitución, que faculta a obreros y empresarios a coaligarse formando sindicatos y asociaciones profesionales.



Temporalidad y Permanencia

Una coalición puede ser temporal (para un fin específico) o permanente, lo que da origen a un sindicato. La Ley Federal del Trabajo regula ambas modalidades, exigiendo mayor formalidad para los sindicatos.

Sindicatos de Trabajadores

Definición legal y características

Según el artículo 356 de la LFT: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."



Características

- Asociación de personas físicas
- Carácter permanente
- Autonomía organizativa
- Personalidad jurídica propia



Fines

- Estudio de condiciones laborales
- Mejoramiento económico
- Defensa de intereses colectivos
- Representación ante autoridades



Protecciones

- Fuero sindical
- Prohibición de injerencias
- Garantía de no discriminación
- Derecho a la contratación colectiva

Tipos de Sindicatos de Trabajadores

El artículo 360 de la LFT establece los siguientes tipos de sindicatos de trabajadores:

Gremiales

Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad (ej. sindicato de médicos, electricistas).

De empresa

Formados por trabajadores que prestan servicios en una misma empresa (ej. sindicato de trabajadores de PEMEX).

Industriales

Formados por trabajadores de varias empresas de la misma rama industrial (ej. sindicato de la industria textil).

Nacionales de industria

Formados por trabajadores de una misma industria en todo el territorio nacional (ej. sindicato nacional minero).

De oficios varios

En municipios donde haya menos de 20 trabajadores de una misma profesión (aplicable en comunidades pequeñas).

Sindicatos de Patrones



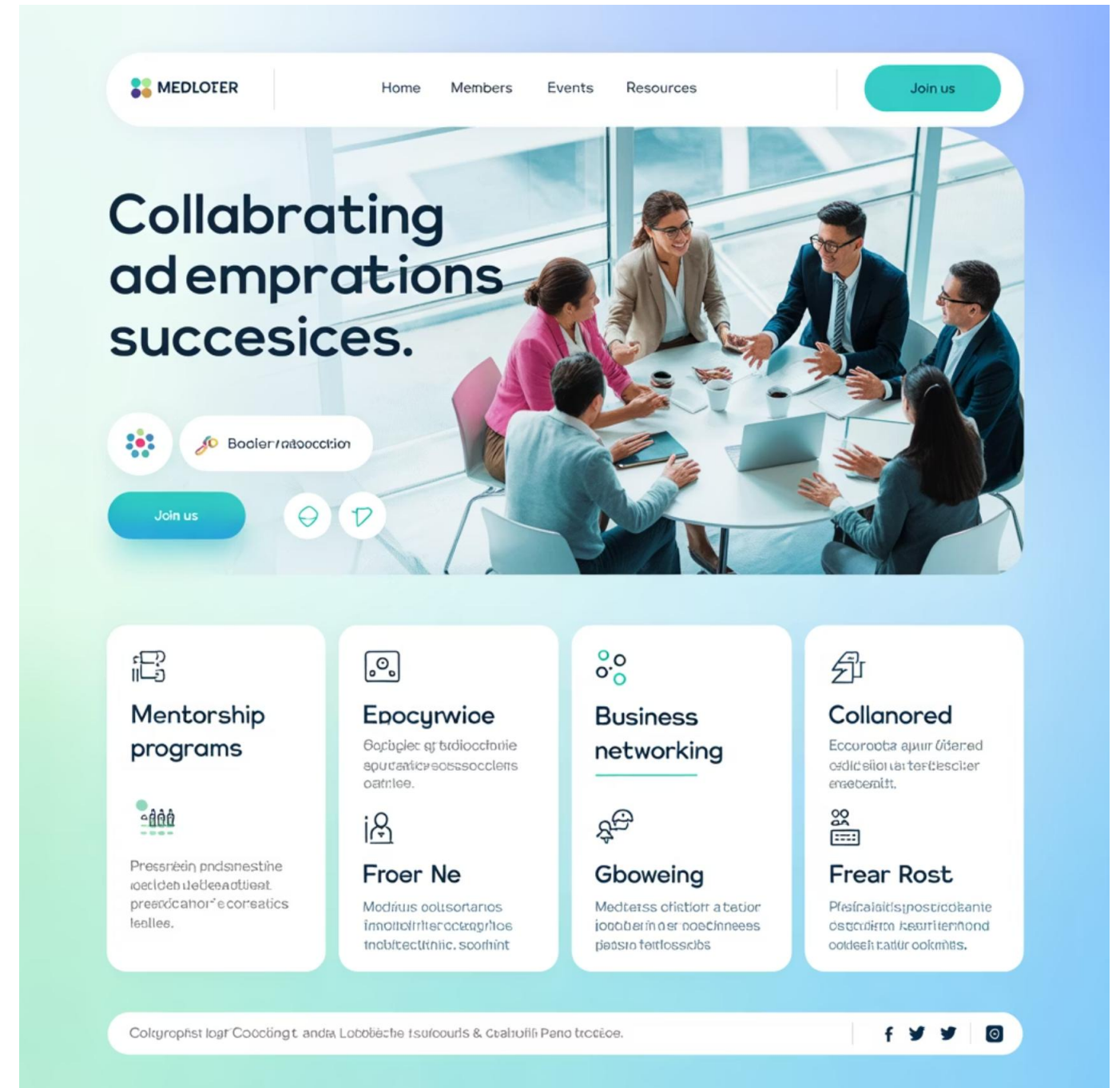
Definición y Marco Legal

Los sindicatos patronales, reconocidos en el artículo 356 de la LFT, son asociaciones de empleadores constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.



Tipos (Art. 361 LFT)

- **Gremiales/Actividad:** Formados por patrones de una o varias ramas de actividades.
- **Nacionales:** Aquellos formados por patrones de una o varias actividades en todo el territorio nacional.



En la práctica, muchas funciones de representación patronal son asumidas por

Atomización Sindical

Un fenómeno relevante en México

La atomización sindical se refiere a la proliferación de múltiples sindicatos pequeños, a menudo con poca representatividad real. Este fenómeno ha sido característico del modelo laboral mexicano y presenta diversos desafíos.

Causas

- Requisito legal de solo 20 trabajadores para formar un sindicato
- Histórica cooptación política del movimiento sindical
- Sindicatos de protección patronal
- Divisiones ideológicas y políticas

Consecuencias

- Debilitamiento del poder de negociación colectiva
- Competencia entre sindicatos por la titularidad de contratos
- Dificultad para articular demandas sectoriales
- Menor representatividad efectiva

Impacto de la Reforma Laboral 2019

La reforma laboral de 2019 introdujo mecanismos clave para combatir la atomización sindical y los sindicatos de protección patronal, buscando una representación más auténtica de los trabajadores:



Voto Secreto y Directo

Implementación del voto personal, libre, directo y secreto para la elección de directivas sindicales.



Aprobación de Contratos

Consulta obligatoria a los trabajadores para la aprobación de sus contratos colectivos iniciales y de revisión.



Legitimación de Contratos

Procedimiento de legitimación para todos los contratos colectivos existentes, asegurando su reconocimiento por los trabajadores.



Centro Federal de Registro

Creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, centralizando y transparentando el registro sindical.



Constancia de Representatividad

Exigencia de la Constancia de Representatividad como requisito previo para la negociación de un contrato colectivo.

Estos cambios buscan garantizar que los sindicatos representen genuinamente los intereses de los trabajadores, promoviendo la democracia sindical y la transparencia.

Constitución y Registro de Sindicatos

Procedimiento y requisitos

La constitución de un sindicato en México requiere cumplir con requisitos específicos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y seguir un procedimiento formal ante las autoridades laborales.

Reunión Constitutiva

Asamblea donde los trabajadores o patrones acuerdan formar el sindicato, aprueban estatutos y eligen directiva. Se requieren al menos 20 trabajadores en servicio activo o 3 patrones.

Solicitud de Registro

Presentación de documentos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (antes ante la STPS o Juntas de Conciliación).

Elaboración de Documentos

Redacción de acta constitutiva, estatutos, padrón de miembros y acta de elección de la directiva sindical.

Obtención del Registro

La autoridad verifica requisitos y otorga registro, que confiere personalidad jurídica al sindicato.

Requisitos para la Constitución

Requisitos de Fondo

- Mínimo 20 trabajadores en servicio activo (Art. 364 LFT)
- O mínimo 3 patrones para sindicatos patronales
- Objeto lícito (estudio, mejoramiento y defensa de intereses)
- Trabajadores no pueden pertenecer a dos sindicatos de la misma empresa

Requisitos Formales

- Acta constitutiva firmada por miembros fundadores
- Estatutos aprobados por la asamblea
- Lista de miembros con nombre, CURP, fecha de ingreso
- Acta de asamblea de elección de la directiva



Contenido de los Estatutos Sindicales

Según el artículo 371 de la LFT, los estatutos deben contener:

Datos Generales

- Denominación y domicilio del sindicato
- Objeto y finalidades
- Duración (generalmente indefinida)

Membresía

- Condiciones de admisión
- Obligaciones y derechos de asociados
- Motivos y procedimientos de expulsión

Estructura Organizativa

- Procedimiento de elección de directiva
- Período de duración de la directiva
- Normas para administración, adquisición y disposición de bienes

Funcionamiento

- Forma de convocar asambleas
- Quórum requerido para sesiones
- Procedimiento para reforma de estatutos
- Reglas para disolución y liquidación

Procedimiento de Registro

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

A partir de la reforma laboral de 2019, el registro sindical corresponde exclusivamente al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que comenzó operaciones en noviembre de 2020. El proceso se simplifica en los siguientes pasos:



1. Presentación de Solicitud

Se debe entregar la solicitud con toda la documentación requerida.



2. Verificación de Requisitos

El Centro verifica el cumplimiento de los requisitos en un plazo de 30 días hábiles.



3. Subsanción de Omisiones

Si hay omisiones, se otorgan 5 días para corregirlas.



4. Emisión de Resolución

Se emite una resolución fundada y motivada sobre la solicitud.



5. Expedición de Constancia

Finalmente, se expide la constancia oficial de registro sindical.

El registro otorga personalidad jurídica al sindicato y lo habilita para ejercer sus derechos colectivos.

A man in a dark suit and light blue shirt is seated at a modern, light-colored desk. He is looking down at a document he is holding, which has the words "UNION REGISTRATION" printed on it. On the desk, there is also a wooden gavel. The background features vertical light strips in a teal or light blue color, creating a professional and modern atmosphere.

Principio de Inmediatez Registral

"El registro de los sindicatos y la actualización de sus directivas produce efectos ante todas las autoridades."

Artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo

Naturaleza del Registro

El registro sindical es declarativo, no constitutivo. Esto significa que reconoce una realidad preexistente (la coalición de trabajadores) y no crea el derecho de asociación.

Criterio Jurisprudencial

La SCJN ha establecido que la autoridad no puede negar discrecionalmente el registro. Su función es verificar requisitos formales, no calificar la conveniencia u oportunidad del sindicato.

Negativa de Registro

Según el artículo 366 de la LFT, el registro solo puede negarse cuando:

Falta de Objeto

El sindicato no tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patrones.

Número Insuficiente

No se constituye con el número mínimo de miembros (20 trabajadores o 3 patrones).

Documentación Incompleta

No se exhiben los documentos requeridos por la ley (acta constitutiva, estatutos, padrón, acta de elección).

La negativa de registro debe ser fundada y motivada. Contra ella procede el juicio de amparo indirecto ante los Tribunales Federales.



Cancelación del Registro Sindical

Causales y procedimiento

El artículo 369 de la LFT establece que el registro de un sindicato puede cancelarse únicamente bajo estrictas condiciones:



Disolución Voluntaria

Cuando el sindicato decide disolverse por acuerdo de sus propios miembros, en conformidad con sus estatutos.



Pérdida de Requisitos

Si el sindicato deja de cumplir con el número mínimo de miembros establecido por la ley (menos de 20 trabajadores).

Es crucial destacar que la cancelación del registro sindical solo puede ser declarada por los **Tribunales Laborales** mediante sentencia ejecutoriada, y nunca por vía administrativa. Esto garantiza la autonomía sindical y protege a las organizaciones de trabajadores contra cancelaciones arbitrarias, un principio fundamental reforzado por la reforma laboral de 2019.



El Régimen Interno de los Sindicatos

Democracia sindical

La reforma laboral de 2019 introdujo cambios fundamentales en el régimen interno de los sindicatos, fortaleciendo la democracia sindical y la transparencia.

Principios Democráticos

El artículo 364 Bis establece que los sindicatos deben observar principios democráticos en su funcionamiento, garantizando la libertad de expresión y el derecho a disentir.

Rendición de Cuentas

Obligación de rendir cuentas completas y detalladas de la administración del patrimonio sindical, incluyendo cuotas (Art. 373).

Transparencia

Deber de entregar a cada miembro un ejemplar de los contratos colectivos y publicar información sobre ingresos por cuotas y bienes del sindicato.



Elección de Directivas Sindicales

La reforma laboral de 2019 transformó radicalmente el proceso de elección de directivas sindicales:

1

Voto Personal, Libre, Directo y Secreto

El artículo 371, fracción IX establece que la elección de directivas debe realizarse mediante voto personal, libre, directo y secreto de los miembros del sindicato.

2

Procedimiento Electoral

Los estatutos deben establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados, la secrecía del voto y la verificación del resultado electoral.

3

Verificación del Centro Federal

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral puede verificar el cumplimiento de estos requisitos a solicitud de los trabajadores.

4

Publicidad de Resultados

Obligación de publicar los resultados de la elección y comunicarlos al Centro Federal para la actualización del registro.

Toma de Decisiones en Asambleas

Las asambleas sindicales son el foro principal para la toma de decisiones, donde la participación activa de los miembros es fundamental. Estas asambleas se clasifican principalmente en:



Constitutiva

Para la formación inicial del sindicato, estableciendo sus bases y objetivos.



Ordinarias

Celebradas periódicamente según lo estipulado en los estatutos, para tratar asuntos regulares y seguimiento de la gestión.



Extraordinarias

Convocadas para atender asuntos urgentes o de especial trascendencia que requieren una decisión inmediata.

Los estatutos del sindicato deben especificar claramente el quórum necesario para la validez de cada asamblea, así como las mayorías requeridas para diferentes tipos de decisiones. Para decisiones fundamentales como la aprobación de huelgas, la negociación o reforma de contratos colectivos y las modificaciones estatutarias, la Ley Federal del Trabajo exige procedimientos específicos de consulta y votación, garantizando la transparencia y la voluntad colectiva.

Consulta para Aprobación de Contratos Colectivos

La reforma laboral introdujo un requisito fundamental: la aprobación del contenido de los contratos colectivos por la mayoría de los trabajadores cubiertos.

Constancia de Representatividad

Requisito previo que acredita que el sindicato cuenta con el respaldo de al menos el 30% de los trabajadores que serán cubiertos por el contrato (Art. 390 Bis).

Negociación del Contrato

El sindicato negocia con el patrón los términos del contrato colectivo.

Consulta a Trabajadores

El contenido del contrato debe someterse a consulta de los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.

Depósito ante Autoridad

Solo con la aprobación mayoritaria, el contrato puede depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Legitimación de Contratos Colectivos Existentes

Disposición transitoria clave

La reforma laboral estableció un procedimiento obligatorio para legitimar todos los contratos colectivos existentes antes de mayo de 2019, buscando eliminar los "contratos de protección patronal" firmados sin conocimiento de los trabajadores.



Plazo de 4 Años

Se estableció un periodo de hasta mayo de 2023 para completar el proceso de legitimación de contratos colectivos.



Consulta a Trabajadores

El proceso requiere una consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.



Aprobación por Mayoría

El contrato debe ser aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo.



Verificación Oficial

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es el encargado de verificar el cumplimiento de estos requisitos.



Terminación de Contratos No Legitimados

Los contratos que no cumplan con el proceso de legitimación serán terminados automáticamente.

Collective Agreements Approved



Approved by

Authority Name



Representación Sindical

Comité Ejecutivo

Órgano de dirección y representación del sindicato, integrado por secretario general y diversas secretarías (organización, finanzas, actas, etc.). Electos por voto directo de los miembros.

Representación Legal

El secretario general o quien designen los estatutos tiene la representación legal del sindicato para actos jurídicos, administrativos y judiciales (Art. 376 LFT).

Delegados Sindicales

Representantes en centros de trabajo específicos, encargados de vigilar el cumplimiento del contrato colectivo y atender problemas cotidianos.

La representación sindical implica responsabilidades legales específicas, incluyendo la administración transparente del patrimonio y la defensa de los intereses colectivos.



Obligaciones y Prohibiciones de los Sindicatos

Obligaciones (Art. 377 y 373)

- Proporcionar informes a las autoridades cuando lo soliciten
- Comunicar cambios de directiva y modificaciones a estatutos
- Informar altas y bajas de miembros
- Rendir cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio
- Entregar a miembros copia de contratos colectivos

Prohibiciones (Art. 378)

- Intervenir en asuntos religiosos
- Ejercer actividades de comercio con fines de lucro
- Usar violencia contra trabajadores para obligarlos a sindicalizarse
- Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades
- Participar en esquemas de evasión fiscal

Federaciones y Confederaciones

Tipos y funciones

La Ley Federal del Trabajo reconoce el derecho de los sindicatos a formar organizaciones de segundo y tercer nivel para fortalecer su representación e influencia.

Federaciones

Agrupaciones de sindicatos, generalmente del mismo sector o rama industrial. Ejemplo: Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

Confederaciones

Agrupaciones de federaciones o sindicatos de diversos sectores. Ejemplo: Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Centrales Obreras

Aunque no están expresamente reguladas en la LFT, son organizaciones que agrupan a diversas confederaciones. Ejemplo: Congreso del Trabajo.



Constitución de Federaciones y Confederaciones

Los sindicatos tienen el derecho de agruparse para formar federaciones y confederaciones, fortaleciendo así su capacidad de representación y acción colectiva.

Marco Legal

El artículo 381 de la LFT establece claramente que "Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables." Estas organizaciones de segundo y tercer nivel adquieren personalidad jurídica propia, distinta de la de los sindicatos que las integran.



Acuerdo Sindical

Requiere el consenso de las asambleas de los sindicatos participantes, garantizando la voluntad colectiva de cada organización.



Estatutos Federativos

Elaboración de los estatutos que regirán la federación o confederación, definiendo su estructura, objetivos y funcionamiento.



Elección de Dirección

Proceso de elección de los órganos de dirección de la nueva entidad, asegurando la representatividad de los sindicatos miembros.



Registro Oficial

Formalización del registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, otorgándole reconocimiento legal.



Funciones de Federaciones y Confederaciones

Representación Política

Representan los intereses generales de los trabajadores ante autoridades, organismos tripartitos y foros nacionales e internacionales.

Coordinación de Acciones

Coordinan acciones conjuntas como huelgas solidarias, manifestaciones o negociaciones sectoriales.

Asesoría Técnica

Brindan apoyo técnico, jurídico y organizativo a los sindicatos afiliados.

Formación Sindical

Desarrollan programas de capacitación y formación para dirigentes y miembros de sindicatos.

Principales Federaciones y Confederaciones en México



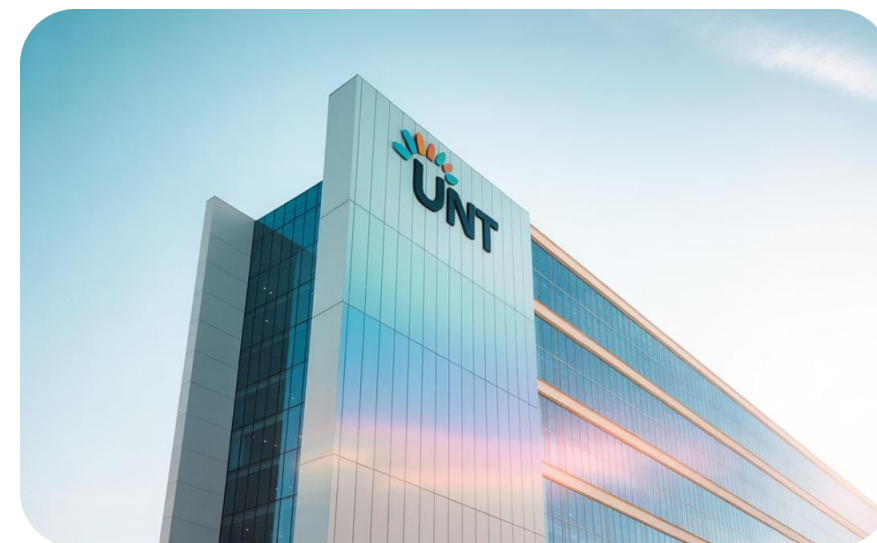
CTM

Confederación de Trabajadores de México. Fundada en 1936, históricamente vinculada al PRI. Es la central obrera más grande del país.



CROC

Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos. Fundada en 1952, agrupa sindicatos de diversos sectores.



UNT

Unión Nacional de Trabajadores. Fundada en 1997 como alternativa independiente. Incluye al STUNAM, STRM y otros sindicatos.

Estas organizaciones han jugado roles históricos en la configuración del sistema laboral mexicano y en la representación de los trabajadores ante el Estado y los empleadores.



Relación entre Sindicatos y Federaciones

La Ley Federal del Trabajo reconoce el derecho de los sindicatos a formar organizaciones de segundo y tercer nivel para fortalecer su representación e influencia, manteniendo una relación de equilibrio.

Autonomía Sindical

Los sindicatos mantienen su propia personalidad jurídica y autonomía al afiliarse a federaciones. Pueden desafiliarse mediante acuerdo de asamblea (Art. 382 LFT), asegurando su independencia.

Representación Delegada

Aunque autónomos, los sindicatos delegan ciertas facultades de representación en las federaciones, especialmente para asuntos de índole política y sectorial, potenciando su voz colectiva.

La relación entre sindicatos y federaciones está regulada por los estatutos federativos, que establecen derechos y obligaciones recíprocas. La reforma laboral de 2019 no modificó sustancialmente esta regulación, manteniendo el esquema tradicional de organización sindical en niveles.

Desafíos Actuales del Sindicalismo en México

Implementación de la Reforma

Adaptación a los nuevos requisitos de democracia, transparencia y legitimación de contratos colectivos establecidos en la reforma de 2019.

Representatividad Real

Superar la crisis de representatividad y recuperar la confianza de los trabajadores, especialmente entre jóvenes y en nuevos sectores económicos.

Nuevas Formas de Trabajo

Organizar y representar a trabajadores en economías digitales, plataformas y esquemas de subcontratación que desafían el modelo tradicional.

Globalización

Enfrentar los retos de la competencia global y las cadenas de valor internacionales que presionan condiciones laborales.





Impacto del T-MEC en la Libertad Sindical

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) ha integrado compromisos laborales cruciales, impulsando la reforma sindical mexicana y elevando la libertad sindical a un tema de relevancia en el comercio internacional.



Anexo 23-A: Negociación Colectiva

Compromiso de México para garantizar el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva como pilar de la libertad sindical.



Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

Permite la imposición de sanciones comerciales ante violaciones comprobadas de la libertad sindical y derechos laborales.



Casos Presentados

Ya se han presentado casos contra empresas mexicanas por presuntas violaciones, evidenciando la aplicación práctica del mecanismo.



Monitoreo Internacional

Un constante monitoreo internacional evalúa el cumplimiento de la reforma laboral mexicana, con implicaciones económicas directas para el país.

Estas disposiciones han transformado la libertad sindical en un componente integral de las relaciones comerciales, con consecuencias económicas directas para México.

Jurisprudencia Reciente sobre Libertad Sindical

Tesis 2a./J. 86/2019

La SCJN estableció que la autoridad registral debe limitarse a verificar requisitos formales, sin calificar la conveniencia u oportunidad de la organización sindical.

Amparo Directo 9/2018

La Segunda Sala determinó que la exclusividad de contratación viola la libertad sindical negativa y el derecho a la no discriminación.

Contradicción de Tesis 422/2016

Estableció que los trabajadores de confianza tienen derecho a formar sindicatos, aunque con limitaciones respecto a la inclusión en contratos colectivos.

La jurisprudencia ha sido fundamental para interpretar y aplicar los principios de libertad sindical en el contexto de la reforma laboral.



Casos Prácticos

Caso 1: Negativa de Registro

Un grupo de 18 trabajadores solicita el registro de un sindicato. La autoridad niega el registro por no cumplir con el mínimo de 20 miembros. Procede amparo indirecto contra la resolución.

Caso 2: Expulsión de Miembro

Un sindicato expulsa a un miembro sin seguir el procedimiento estatutario. El trabajador puede impugnar ante los Tribunales Laborales por violación al debido proceso.

Caso 3: Legitimación de Contrato

Un sindicato con contrato colectivo previo a 2019 no realiza el procedimiento de legitimación. El contrato perderá vigencia automáticamente al término del plazo legal.





Recomendaciones para la Práctica Profesional

Para Abogados de Trabajadores

- Verificar cumplimiento de requisitos democráticos en estatutos
- Documentar adecuadamente procesos de elección y consulta
- Asegurar transparencia en administración de recursos
- Preparar adecuadamente procedimientos de legitimación

Para Abogados de Empleadores

- Respetar estrictamente la libertad sindical
- Evitar prácticas antisindicales que generen responsabilidad
- Verificar representatividad real de sindicatos
- Documentar procesos de negociación colectiva

Conclusiones

Puntos clave sobre la libertad sindical y la organización gremial

1 *Derecho Fundamental*

La libertad sindical es un derecho humano fundamental con reconocimiento constitucional e internacional, que comprende dimensiones individuales y colectivas.

2 *Transformación Normativa*

La reforma laboral de 2019 transformó radicalmente el modelo sindical mexicano, introduciendo mecanismos efectivos de democracia, representatividad y transparencia.

3 *Autonomía Protegida*

El registro sindical es declarativo y su cancelación está estrictamente limitada, protegiendo la autonomía de las organizaciones frente al Estado.

4 *Estructura Multinivel*

El sistema sindical mexicano se organiza en múltiples niveles (sindicatos, federaciones, confederaciones), permitiendo la representación desde lo local hasta lo nacional.

5 *Desafíos Contemporáneos*

El sindicalismo mexicano enfrenta retos significativos para adaptarse al nuevo marco legal, recuperar representatividad y responder a las transformaciones del mundo del trabajo.

Tercera Unidad *La Negociación Colectiva y los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica*



Índice de la Unidad

Observaciones Generales

Introducción a la unidad y conceptos fundamentales

El Contrato Colectivo de Trabajo

Concepto, sujetos, requisitos, validez y diferencias con otros contratos

Revisión y Aplicación del CCT

Procedimientos de revisión, papel de tribunales y ámbito de aplicación

Reglamento Interior de Trabajo

Naturaleza, contenido y relación con el CCT

Conflictos Colectivos

Naturaleza económica, procedimientos de solución y conciliación

Conclusiones

Puntos conclusivos sobre la negociación colectiva

Observaciones Generales de la Unidad

La negociación colectiva constituye el **mecanismo central del derecho colectivo** del trabajo en México, siendo fundamental para el equilibrio entre los factores de producción.

El Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) es el **instrumento jurídico principal** que regula las relaciones obrero-patronales de manera colectiva.

La reforma laboral de 2019 introdujo **cambios significativos** en los procedimientos de negociación colectiva, buscando mayor democracia sindical y transparencia.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica requieren **procedimientos especiales** ante los Centros de Conciliación y Tribunales Laborales.





El Contrato Colectivo de Trabajo

Concepto Legal

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

- Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo

Este instrumento jurídico constituye la piedra angular de las relaciones colectivas de trabajo, estableciendo derechos y obligaciones para ambas partes que superan los mínimos establecidos en la legislación laboral.

Sujetos del Contrato Colectivo

Parte Trabajadora

- Sindicatos legalmente constituidos y registrados
- Coaliciones temporales (en casos excepcionales)
- Federaciones y confederaciones sindicales

La reforma laboral de 2019 exige que los sindicatos demuestren representatividad real mediante la Constancia de Representatividad.

Parte Patronal

- Empleadores individuales
- Grupos de empleadores
- Sindicatos patronales
- Asociaciones empresariales

Los empleadores deben tener capacidad jurídica para contratar y ser propietarios o representantes legales de la empresa.





Diferencias con Otros Contratos Laborales

Contrato Individual de Trabajo

- Regula relación individual empleador-trabajador
- Condiciones particulares para un trabajador
- No requiere intervención sindical

Contrato Colectivo de Trabajo

- Regula relaciones colectivas
- Establece condiciones generales para todos los trabajadores
- Requiere participación sindical

Contrato Ley

- Aplicación obligatoria en toda una rama industrial
- Ámbito territorial más amplio
- Requiere declaratoria oficial

El CCT tiene primacía sobre el contrato individual cuando establece condiciones más favorables para los trabajadores, siguiendo el principio de norma más favorable.

Naturaleza Jurídica del CCT

Convenio Normativo

Establece normas generales aplicables a las relaciones individuales de trabajo

Instrumento de Paz Social

Previene conflictos al establecer reglas claras para ambas partes



Carácter Mixto

Contiene elementos contractuales y normativos simultáneamente

Función Protectora

Garantiza condiciones mínimas que superan las establecidas en la ley

La jurisprudencia mexicana ha reconocido el carácter dual del CCT como contrato y como norma, otorgándole efectos erga omnes dentro de su ámbito de aplicación.

Contenido del Contrato Colectivo

Elementos Obligatorios (Art. 391 LFT)

Datos de Identificación

Nombres y domicilios de los contratantes, empresas y establecimientos comprendidos

Jornada de Trabajo

Duración de la jornada, días de descanso y vacaciones

Salario

Monto del salario, forma y fechas de pago

Capacitación

Disposiciones sobre capacitación y adiestramiento

Seguridad e Higiene

Normas para prevenir riesgos de trabajo

Otras Condiciones

Cualquier otra estipulación que convenga a las partes



Contenido del Contrato Colectivo

Elementos Facultativos

- Cláusulas de exclusión (con limitaciones tras reforma 2019)
- Fondos de ahorro y cajas de ahorro
- Becas para trabajadores o sus hijos
- Ayudas para vivienda
- Seguros de vida o gastos médicos mayores
- Procedimientos internos para solución de conflictos
- Comisiones mixtas adicionales a las legales
- Permisos sindicales con goce de sueldo
- Prestaciones superiores a las legales
- Bonos de productividad
- Mecanismos de participación de los trabajadores
- Protocolos específicos (acoso, discriminación, etc.)

La libertad contractual permite incluir cualquier disposición que mejore las condiciones de los trabajadores, siempre que no contravenga la ley ni renuncie a derechos irrenunciables.

Requisitos de Validez del CCT

1 *Forma Escrita*

El contrato debe constar por escrito, bajo pena de nulidad. Se firma por triplicado, entregando un ejemplar a cada parte y otro al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

2 *Constancia de Representatividad*

Tras la reforma de 2019, el sindicato debe obtener previamente la Constancia de Representatividad que acredite contar con el respaldo de al menos el 30% de los trabajadores.

3 *Legitimación de las Partes*

Los firmantes deben tener personalidad jurídica y facultades para celebrar el contrato. Los representantes sindicales deben acreditar su personalidad.

4 *Aprobación de los Trabajadores*

El contenido del CCT debe ser aprobado por la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.

Depósito y Registro del CCT

Procedimiento de Depósito

Conforme al artículo 390 de la LFT, el CCT debe depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) dentro de los 15 días siguientes a su celebración.

El depósito es un requisito de publicidad, no de validez entre las partes, pero sí para su oponibilidad frente a terceros.

El registro del CCT en la plataforma digital del CFCRL permite su consulta pública, cumpliendo con los principios de transparencia y publicidad establecidos en la reforma laboral de 2019.

Verificación del CFCRL

El Centro verifica:

- Que el contenido del CCT no contravenga la ley
- Que se haya realizado la consulta a los trabajadores
- Que el sindicato cuente con la Constancia de Representatividad
- Que se cumplan los requisitos formales

Ámbito de Aplicación del CCT



Aplicación General

El CCT se aplica a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento.



Excepción de Confianza

No incluye a los trabajadores de confianza, salvo pacto en contrario (Art. 396 LFT).



Inclusión de No Sindicalizados

Las condiciones pactadas son obligatorias incluso para los trabajadores no sindicalizados que laboren en la empresa.

Este principio de aplicación general asegura que las mejoras en las condiciones laborales, resultado de la negociación colectiva, beneficien a la totalidad de la fuerza laboral, promoviendo la equidad y la armonía en las relaciones de trabajo.



**COLLECTIVE
AGREEMENT**

Principios de Aplicación del CCT



Principio de Norma Más Favorable

Cuando concurren varias normas aplicables, se aplica la que resulte más favorable al trabajador.



Principio de Irrenunciabilidad

Los derechos establecidos en el CCT son irrenunciables para los trabajadores.



Principio de Condición Más Beneficiosa

Las modificaciones al CCT no pueden disminuir los derechos ya adquiridos por los trabajadores.



Principio de Igualdad

El CCT debe aplicarse sin discriminación a todos los trabajadores en situaciones similares.

Estos principios han sido confirmados por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito, constituyendo directrices fundamentales para la interpretación y aplicación del CCT.

Revisión del Contrato Colectivo

Tipos de Revisión

Revisión Salarial

Se realiza anualmente y afecta exclusivamente a los salarios por cuota diaria.

Artículo 399 Bis de la LFT establece que debe solicitarse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año desde la celebración, revisión o prórroga.

Ambos tipos de revisión requieren la solicitud por escrito y, tras la reforma de 2019, la aprobación mayoritaria de los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.

Revisión Integral

Se realiza cada dos años y puede modificar cualquier cláusula del contrato.

Artículo 399 de la LFT establece que debe solicitarse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de los dos años.



Procedimiento de Revisión del CCT

Solicitud de Revisión

Presentada por el sindicato o el patrón dentro de los plazos legales (60 días antes para revisión integral, 30 días para salarial).

Negociación Directa

Las partes negocian directamente las modificaciones propuestas, buscando acuerdos que beneficien a ambas partes.

Consulta a Trabajadores

El sindicato debe someter el proyecto de revisión a votación de los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.

Formalización

Si se aprueba, se firma el convenio de revisión y se deposita ante el CFCRL dentro de los 15 días siguientes.

Emplazamiento a Huelga

Si no hay acuerdo, el sindicato puede emplazar a huelga para presionar la negociación.

Papel de los Tribunales Laborales en la Revisión

Con la reforma laboral de 2019, los Tribunales Laborales sustituyeron a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, asumiendo nuevas funciones en el proceso de revisión del CCT:

Fase Prejudicial

Los Centros de Conciliación intervienen obligatoriamente antes de acudir al Tribunal, buscando soluciones consensuadas.

Verificación de Procedimientos

Los Tribunales verifican que se hayan respetado los procedimientos democráticos en la revisión (consulta a trabajadores).

Resolución de Conflictos

Resuelven controversias sobre interpretación o cumplimiento de las cláusulas del CCT revisado.

Calificación de Huelgas

Intervienen en la calificación de huelgas derivadas de la revisión contractual cuando no hay acuerdo.



Terminación del Contrato Colectivo

1 ***Mutuo Consentimiento***

Las partes acuerdan voluntariamente dar por terminado el CCT, generalmente para sustituirlo por uno nuevo.

2 ***Terminación de la Obra***

Cuando el CCT se celebró para una obra determinada, concluye al finalizar ésta.

3 ***Cierre de la Empresa***

La terminación definitiva de las relaciones de trabajo por cierre total de la empresa extingue el CCT.

4 ***Pérdida de la Mayoría***

Cuando el sindicato titular pierde la mayoría, otro sindicato puede obtener la titularidad mediante el procedimiento especial de titularidad.

5 ***Resolución Judicial***

Por sentencia del Tribunal Laboral cuando se determina la nulidad del CCT por vicios en su celebración.



Efectos de la Terminación del CCT

Efectos Inmediatos

- Cese de la obligatoriedad de las cláusulas normativas
- Extinción de las obligaciones entre sindicato y empleador
- Fin de la representación sindical en comisiones mixtas
- Terminación de permisos sindicales

Protección a Trabajadores

- Las condiciones individuales de trabajo continúan vigentes
- Los derechos adquiridos se mantienen como parte del contrato individual
- Se aplican las condiciones mínimas de la LFT
- Posibilidad de negociar un nuevo CCT

La jurisprudencia ha establecido que la terminación del CCT no puede afectar derechos ya incorporados al patrimonio de los trabajadores, siguiendo el principio de condición más beneficiosa.

El Reglamento Interior de Trabajo

Concepto y Naturaleza

"El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento."

- Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo

El RIT constituye un instrumento normativo complementario al CCT, que regula aspectos operativos y disciplinarios de la relación laboral. A diferencia del CCT, no establece condiciones generales de trabajo sino normas de conducta y organización.



Contenido del Reglamento Interior de Trabajo

Según el artículo 423 de la LFT, el RIT debe contener:

Horarios

Hora de entrada y salida, tiempo para comidas, períodos de descanso durante la jornada

Lugar y momento de pago

Día y lugar de pago del salario, así como procedimientos relacionados

Medidas de seguridad

Instrucciones para prevenir riesgos de trabajo y disposiciones disciplinarias

Permisos y licencias

Procedimientos para solicitar permisos y licencias temporales

Disposiciones disciplinarias

Requisitos para su aplicación, faltas y sanciones correspondientes

Otras normas

Necesarias para conseguir mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo

Elaboración y Aprobación del RIT

Formación de Comisión Mixta

Se integra por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón para formular el reglamento.

Elaboración del Proyecto

La comisión redacta el proyecto considerando las necesidades de la empresa y los derechos de los trabajadores.

Revisión de Legalidad

Se verifica que las disposiciones no contravengan la LFT, el CCT ni otros ordenamientos aplicables.

Aprobación

Una vez acordado por la comisión, se firma por sus integrantes.

Depósito

Se deposita ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Publicación

Se fija en los lugares más visibles del establecimiento para conocimiento de todos los trabajadores.

Relación entre el CCT y el RIT

Jerarquía Normativa

El CCT tiene primacía sobre el RIT en caso de contradicción



Complementariedad

El RIT desarrolla y concreta aspectos operativos del CCT



Elaboración Conjunta

Ambos requieren participación de trabajadores y empleador



Función Disciplinaria

El RIT establece el régimen disciplinario que el CCT suele enunciar



La jurisprudencia ha establecido que el RIT no puede contravenir las disposiciones del CCT ni establecer condiciones de trabajo inferiores a las pactadas en éste, siguiendo el principio de norma más favorable.

Modificación y Vigencia del RIT

Procedimiento de Modificación

Para modificar el RIT se sigue el mismo procedimiento que para su creación:

1. Convocatoria a la comisión mixta
2. Propuesta de modificaciones
3. Discusión y aprobación
4. Depósito de las modificaciones
5. Publicación del texto actualizado

Vigencia

A diferencia del CCT, la ley no establece un plazo específico de vigencia para el RIT.

Generalmente se mantiene vigente hasta que:

- Se modifica siguiendo el procedimiento legal
- Se sustituye por uno nuevo
- Termina el CCT al que está vinculado
- Cierra la empresa o establecimiento





Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica

Concepto y Características

"Son aquellos que tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo."

- Artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo

Estos conflictos se caracterizan por buscar el reajuste del equilibrio económico entre los factores de la producción, a diferencia de los conflictos de derecho que buscan la aplicación o interpretación de normas existentes.

Tipos de Conflictos Colectivos Económicos

Modificación de Condiciones

Buscan alterar las condiciones de trabajo establecidas en el CCT por cambios en las circunstancias económicas.

Implantación de Nuevas Condiciones

Pretenden establecer condiciones no previstas anteriormente debido a cambios tecnológicos o productivos.

Suspensión Colectiva

Buscan la suspensión temporal de las relaciones laborales por causas económicas o de fuerza mayor.

Terminación Colectiva

Pretenden la terminación definitiva de las relaciones laborales por incosteabilidad o causas similares.

La reforma laboral de 2019 mantuvo la estructura básica de estos conflictos, pero modificó los órganos competentes para su resolución, pasando de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los Tribunales Laborales.

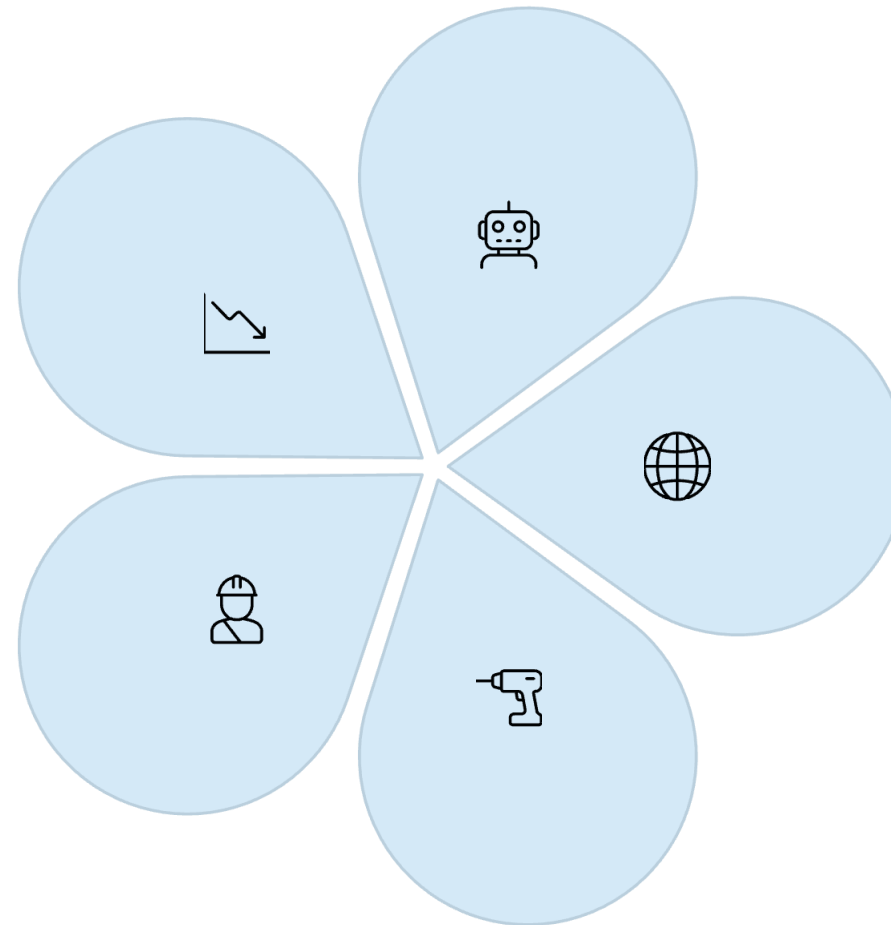
Causas de los Conflictos Colectivos Económicos

Crisis Económica

Recesión, inflación o devaluación que afecta la viabilidad de la empresa

Fusiones o Adquisiciones

Integración empresarial que requiere homologación de condiciones



Cambios Tecnológicos

Automatización o digitalización que modifica los procesos productivos

Competencia Global

Presión de mercados internacionales que exige reestructuración

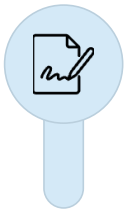
Reconversión Industrial

Cambio en el modelo de negocio o giro de la empresa

La jurisprudencia ha establecido que estas causas deben ser objetivas, comprobables y ajenas a la voluntad del empleador para justificar modificaciones a las condiciones de trabajo.

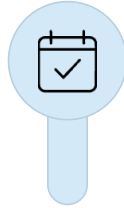
Procedimiento de Solución ante los Centros de Conciliación

Fase Prejudicial Obligatoria



Solicitud de Conciliación

La parte interesada presenta solicitud ante el Centro de Conciliación exponiendo el conflicto económico.



Citación a Audiencia

El Centro cita a las partes a una audiencia de conciliación dentro de los 5 días siguientes.



Audiencia Conciliatoria

El conciliador facilita el diálogo entre las partes buscando soluciones consensuadas.

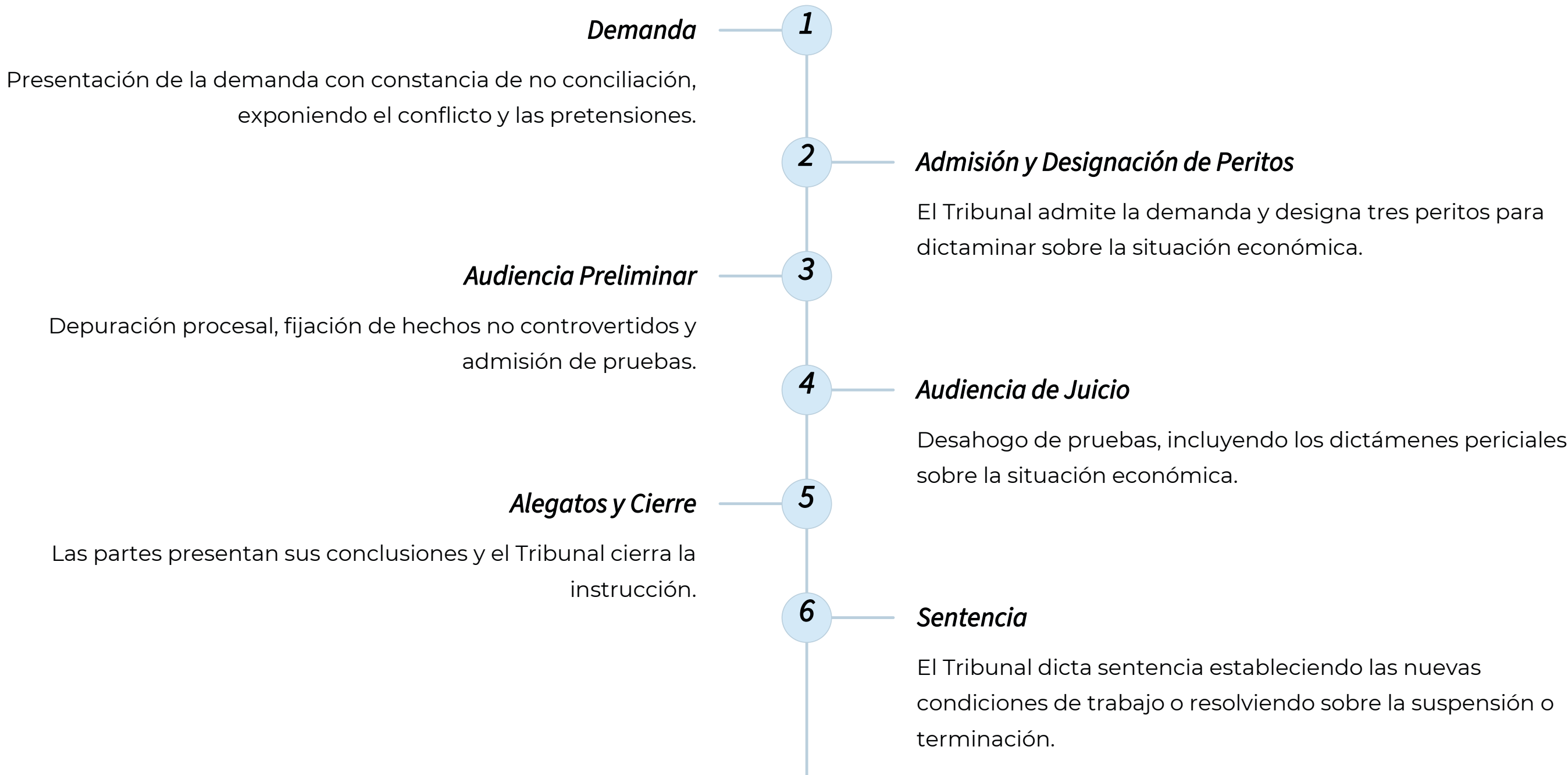


Acuerdo o Constancia

Si hay acuerdo, se firma convenio; si no, se emite constancia de no conciliación para acudir al Tribunal.

La fase conciliatoria es obligatoria antes de acudir al Tribunal Laboral, salvo en casos excepcionales previstos en la ley.

Procedimiento ante los Tribunales Laborales



Pruebas en los Conflictos Económicos

Prueba Pericial Económica

Es la prueba fundamental en estos procedimientos. El artículo 906 de la LFT establece que el Tribunal designará tres peritos para dictaminar sobre:

- Situación económica de la empresa
- Condiciones del mercado
- Competitividad y productividad
- Viabilidad de las modificaciones propuestas

Otras Pruebas Relevantes

- Estados financieros auditados
- Declaraciones fiscales
- Estudios de mercado
- Comparativos salariales del sector
- Informes sobre productividad
- Estudios técnicos sobre cambios tecnológicos
- Testimoniales de expertos del sector



Criterios para la Resolución de Conflictos Económicos

Equilibrio entre Factores

Buscar el justo equilibrio entre los factores de la producción, conciliando el interés de los trabajadores con la necesidad de la empresa.

Viabilidad Económica

Considerar la situación económica real de la empresa y su capacidad para sostener las condiciones de trabajo.

Mínima Afectación

Procurar que las modificaciones afecten lo menos posible los derechos de los trabajadores, especialmente los más vulnerables.

Temporalidad

Evaluar si las medidas deben ser temporales o permanentes según la naturaleza de la causa económica.

Proporcionalidad

Las medidas adoptadas deben ser proporcionales a la situación económica que las justifica.

La jurisprudencia ha establecido que estos criterios deben aplicarse considerando los principios constitucionales de justicia social y trabajo digno.



Case dismissed

Efectos de la Sentencia en Conflictos Económicos

Modificación de Condiciones

- Establece nuevas condiciones de trabajo
- Fija fecha de implementación
- Determina alcance y duración

Suspensión Colectiva

- Autoriza la suspensión temporal
- Fija duración máxima
- Establece indemnizaciones

Terminación Colectiva

- Autoriza la terminación definitiva
- Fija indemnizaciones
- Establece orden de preferencia

La sentencia tiene efectos erga omnes para todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, independientemente de su afiliación sindical. Es ejecutoria desde que se dicta, sin admitir recurso ordinario, aunque procede el amparo directo.

Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo

Causas Económicas (Art. 427 LFT)

1 ***Fuerza Mayor o Caso Fortuito***

Eventos imprevisibles que imposibilitan temporalmente la continuación del trabajo (desastres naturales, epidemias, etc.).

2 ***Exceso de Producción***

Cuando la producción excede a la demanda en empresas que producen artículos de consumo necesario.

3 ***Incosteabilidad Temporal***

Falta de fondos y imposibilidad de obtenerlos para la continuación normal de los trabajos.

4 ***Falta de Materias Primas***

Carencia no imputable al patrón de materias primas necesarias para la actividad.

5 ***Modernización de Instalaciones***

Para hacer más eficaz la producción, previa aprobación del Tribunal.

Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo

Causas Económicas (Art. 434 LFT)

Causas Justificadas

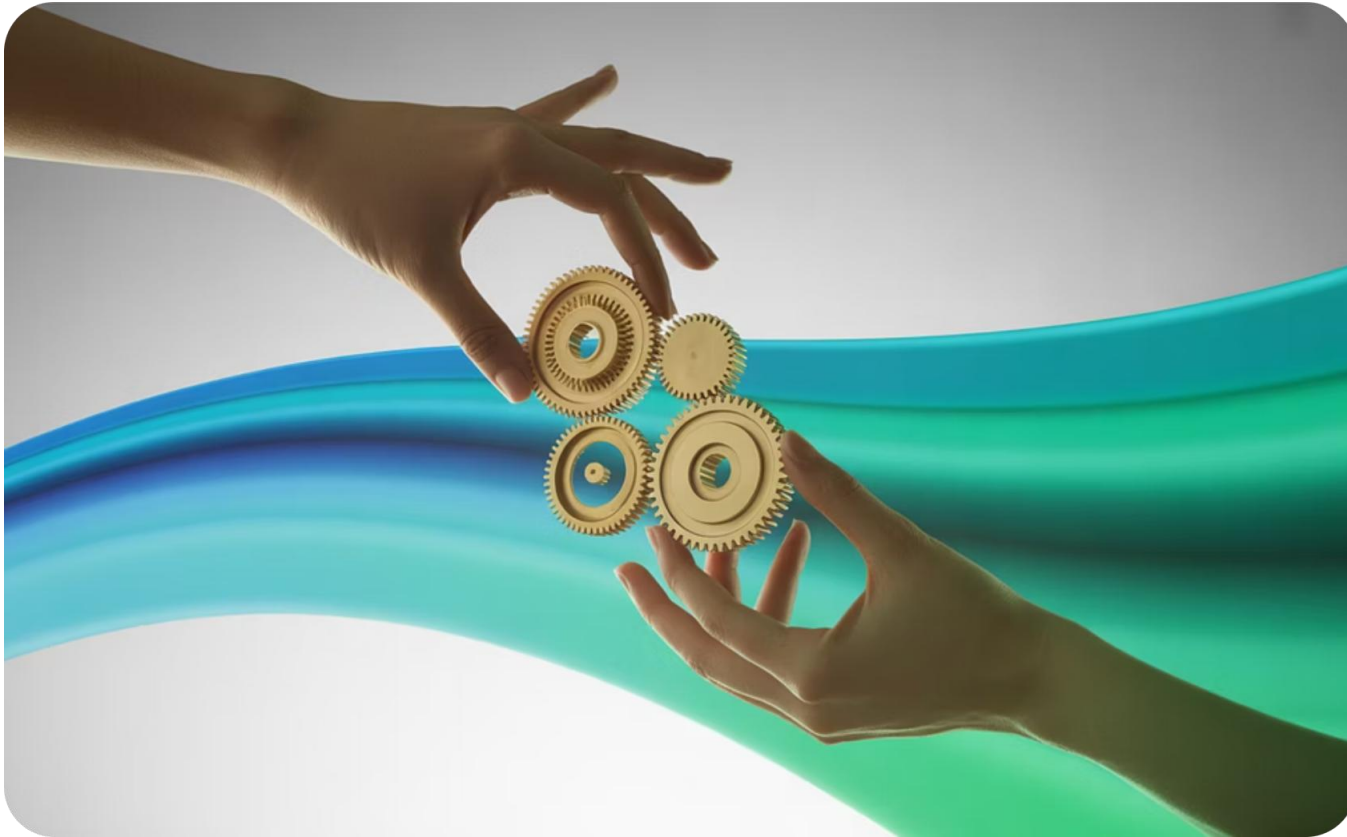
- Fuerza mayor o caso fortuito insuperable
- Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación
- Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva
- Concurso mercantil o quiebra legalmente declarada
- Cierre de la empresa o establecimiento por orden de autoridad

Procedimiento

1. Solicitud al Tribunal Laboral
2. Designación de peritos
3. Dictamen sobre la situación económica
4. Audiencia de pruebas
5. Resolución autorizando o negando la terminación
6. Fijación de indemnizaciones (3 meses + 20 días por año)



Impacto de los Conflictos Económicos en las Relaciones Laborales



Desafío y Adaptación

Los conflictos colectivos de naturaleza económica representan un desafío para el sistema de relaciones laborales, poniendo a prueba la capacidad de adaptación del marco jurídico ante las transformaciones económicas y productivas.



Equilibrio y Flexibilidad

La jurisprudencia reciente ha buscado equilibrar la protección de los derechos laborales con la necesidad de flexibilidad para la supervivencia empresarial.

Alternativas a los Procedimientos Judiciales



Negociación Directa

Acuerdos voluntarios entre sindicato y empresa para modificar condiciones temporalmente.



Comités de Reestructuración

Órganos bipartitos para gestionar crisis con participación de trabajadores.



Planes de Reconversión

Programas integrales que incluyen capacitación y reubicación de personal.



Mediación Especializada

Intervención de expertos independientes en economía y relaciones laborales.

Estas alternativas suelen ser más ágiles y menos costosas que los procedimientos judiciales, permitiendo soluciones más adaptadas a las necesidades específicas de cada caso y preservando mejor el clima laboral.

Tendencias Actuales en Conflictos Económicos

Nuevos Desafíos

- Digitalización y automatización
- Trabajo remoto y modelos híbridos
- Economía de plataformas
- Cadenas globales de valor
- Transición energética
- Pandemias y crisis sanitarias

Respuestas Emergentes

- Cláusulas de adaptabilidad en CCT
- Acuerdos marco de transición justa
- Fondos de reconversión laboral
- Reducción temporal de jornada
- Movilidad funcional ampliada
- Planes de prejubilación

La jurisprudencia reciente ha comenzado a reconocer estos nuevos desafíos, adaptando la interpretación de las causas económicas a realidades como la transformación digital y la transición ecológica.





Reforma Laboral 2019 y Conflictos Económicos

Nuevos Órganos Competentes

Sustitución de Juntas por Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial y creación del CFCRL.

Conciliación Prejudicial

Obligatoriedad de la fase conciliatoria previa ante los Centros de Conciliación.

Procedimiento Más Ágil

Reducción de etapas procesales y plazos más breves para la resolución.

Mayor Transparencia

Publicidad de procedimientos y acceso a información sobre conflictos colectivos.

La reforma mantuvo la estructura sustantiva de los conflictos económicos, pero modificó significativamente los aspectos procesales y orgánicos, buscando mayor eficiencia y transparencia en su resolución.



Perspectiva Internacional Comparada

Modelo Europeo

Enfatiza la negociación colectiva y el diálogo social para gestionar reestructuraciones. Establece procedimientos de información y consulta obligatorios.

Modelo Estadounidense

Mayor flexibilidad empresarial con menor intervención estatal. Predominio de la negociación colectiva a nivel de empresa.

Modelo Latinoamericano

Intervención judicial más intensa y protección reforzada contra despidos colectivos. México se sitúa en una posición intermedia tras la reforma.

El sistema mexicano de conflictos económicos ha evolucionado incorporando elementos de diversos modelos, pero manteniendo características propias como la intervención judicial especializada y el énfasis en la conciliación.

Desafíos Futuros en la Resolución de Conflictos Económicos



Equilibrio Flexibilidad-Protección

Conciliar la necesidad de adaptación empresarial con la protección de derechos laborales fundamentales



Nuevas Formas de Trabajo

Adaptar los procedimientos a realidades como el teletrabajo, la economía de plataformas y la automatización



Dimensión Transnacional

Abordar conflictos económicos en empresas multinacionales con operaciones en diversos países



Agilidad Procesal

Reducir tiempos de resolución para evitar que la solución llegue cuando la situación económica ya es irreversible

Conclusiones

Centralidad de la Negociación Colectiva

El Contrato Colectivo de Trabajo constituye el instrumento fundamental para regular las relaciones obrero-patronales, estableciendo condiciones que superan los mínimos legales y adaptándose a las realidades específicas de cada sector.

Complementariedad Normativa

El Reglamento Interior de Trabajo complementa al CCT, regulando aspectos operativos y disciplinarios que permiten la aplicación efectiva de las condiciones generales pactadas colectivamente.

Equilibrio Económico-Social

Los conflictos colectivos de naturaleza económica buscan reajustar el equilibrio entre los factores de la producción cuando circunstancias objetivas alteran las condiciones que hicieron posible el pacto colectivo original.

Evolución Procesal

La reforma laboral de 2019 ha transformado los procedimientos de resolución de conflictos económicos, privilegiando la conciliación prejudicial y otorgando la competencia a tribunales especializados del Poder Judicial.

Adaptación Continua

El sistema de negociación colectiva y resolución de conflictos económicos enfrenta el desafío de adaptarse a nuevas realidades como la digitalización, la globalización y las crisis sanitarias, manteniendo la protección de los derechos fundamentales.

Cuarta Unidad *La Huelga y la Justicia Laboral Colectiva*



Índice de la Unidad



Observaciones Generales

Introducción a la unidad y contexto de la reforma laboral de 2019



4.1 El Derecho de Huelga

Naturaleza jurídica, fines y requisitos legales



4.2 Procedimiento de Huelga

Emplazamiento, etapa de pre-huelga y estallamiento

4.3 Huelgas Ilícitas e Inexistentes

Clasificación y consecuencias jurídicas

4.4 Efectos de la Huelga

Impacto en relaciones laborales y causas de terminación

4.5 Nuevos Procedimientos

Papel del CFCRL y los Tribunales Laborales

Conclusiones

5 puntos conclusivos sobre la huelga y justicia laboral colectiva

Observaciones Generales

La huelga en México es una herramienta vital para la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, fundamentada en el Artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

Esta unidad es crucial en el marco de la reforma laboral de 2019, que modernizó el sistema de justicia con la creación de los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y los Tribunales Laborales, reemplazando a las antiguas Juntas.

El estudio de la huelga como mecanismo legítimo de presión es esencial para comprender el delicado equilibrio entre los factores de la producción y la protección de los derechos colectivos de los trabajadores.



El Derecho de Huelga



Naturaleza Jurídica y Fundamento Constitucional

La huelga es un derecho constitucional reconocido en el **Artículo 123, fracción XVII**, que establece el derecho de obreros y patronos a las huelgas y los paros.



Definición Legal

Según el **Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo**, la huelga se define como la "suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".



Mecanismo de Autodefensa y Equilibrio

Constituye un mecanismo de autodefensa colectiva, permitiendo a los trabajadores presionar para lograr el **equilibrio entre los factores de la producción** y armonizar los derechos laborales con el capital.

El Derecho de Huelga

Fines de la Huelga

El artículo 450 de la LFT establece los objetivos legítimos de la huelga:



Equilibrio entre factores

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



Contrato Colectivo

Tiene como objetivo obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de vigencia.



Contrato-Ley

Busca obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de vigencia.

El Derecho de Huelga

Fines de la Huelga (continuación)

Cumplimiento

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

Reparto de utilidades

Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades

Solidaridad

Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores (huelga por solidaridad)

Estos fines son limitativos, lo que significa que cualquier huelga con un objetivo distinto podría ser considerada ilícita.

El Derecho de Huelga

Requisitos Legales

Para que una huelga sea considerada legalmente existente, debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 451 de la LFT:

1 ***Objeto lícito***

Debe tener por objeto alguno de los fines establecidos en el artículo 450 de la LFT

2 ***Mayoría de trabajadores***

Debe ser declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento

3 ***Cumplimiento de procedimientos***

Deben cumplirse los requisitos de forma y fondo establecidos en la ley para el procedimiento de huelga



El Derecho de Huelga

Sujetos del Derecho de Huelga

El derecho de huelga recae en diferentes actores dentro del ámbito laboral, con ciertas limitaciones y regímenes especiales:

Coaliciones de Trabajadores

Según el Artículo 440 de la LFT, las coaliciones de trabajadores son titulares del derecho de huelga, actuando colectivamente.

Sindicatos Legalmente Constituidos

Los sindicatos, al ser organizaciones legalmente reconocidas, pueden convocar a huelga en representación de sus agremiados.

Trabajadores de Empresa o Establecimiento

El derecho aplica a los trabajadores de una empresa o establecimiento específico, siempre de manera colectiva y nunca individual.

Trabajadores de Confianza

Estos trabajadores (Artículo 183 LFT) tienen limitaciones en su derecho a la huelga debido a la naturaleza de sus funciones.

Trabajadores del Hogar

Cuentan con restricciones específicas y procedimientos especiales para ejercer este derecho, adaptados a su entorno laboral.

Trabajadores de Servicios Esenciales

Debido a la importancia de sus servicios, su derecho a huelga está sujeto a procedimientos especiales que garantizan la continuidad.

Trabajadores del Estado

Los trabajadores al servicio del Estado se rigen por un régimen especial conforme al apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Procedimiento de Huelga

Emplazamiento a Huelga

El procedimiento de huelga inicia con el emplazamiento, que es la notificación formal al patrón sobre la intención de los trabajadores de ir a huelga si no se satisfacen sus demandas.

Presentación del pliego de peticiones

Debe contener las peticiones, anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, y expresar el objeto de la misma (art. 920, fr. I LFT)

Presentación ante el Tribunal Laboral o CFCRL

Se presenta por duplicado ante el Tribunal competente o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Notificación al patrón

El Tribunal o el Centro notifica al patrón dentro de las 48 horas siguientes

Procedimiento de Huelga

Requisitos del Pliego de Peticiones

El pliego de peticiones debe cumplir con requisitos formales específicos para ser válido:

Contenido esencial

- Formulación de peticiones concretas
- Anuncio del propósito de ir a huelga
- Expresión concreta del objeto de la huelga
- Determinación precisa del día y hora del estallamiento

Plazo de pre-aviso

- Mínimo 6 días antes del estallamiento (empresas que no sean de servicios públicos)
- Mínimo 10 días antes (empresas de servicios públicos)
- El Tribunal puede ampliar el plazo según la distancia

Legitimación

- Firma de los representantes de la coalición o sindicato
- Acreditación de la representación
- Lista de trabajadores adheridos (en caso necesario)



Procedimiento de Huelga

Etapas de Pre-huelga

La etapa de pre-huelga es el período comprendido entre el emplazamiento y el estallamiento de la huelga, caracterizado por:

Audiencia de conciliación

El Tribunal o el CFCRL cita a las partes a una audiencia de conciliación (art. 921 LFT)

Se busca llegar a un acuerdo que evite el estallamiento de la huelga

Las partes pueden solicitar la intervención de la autoridad para facilitar las negociaciones

Prohibiciones al patrón

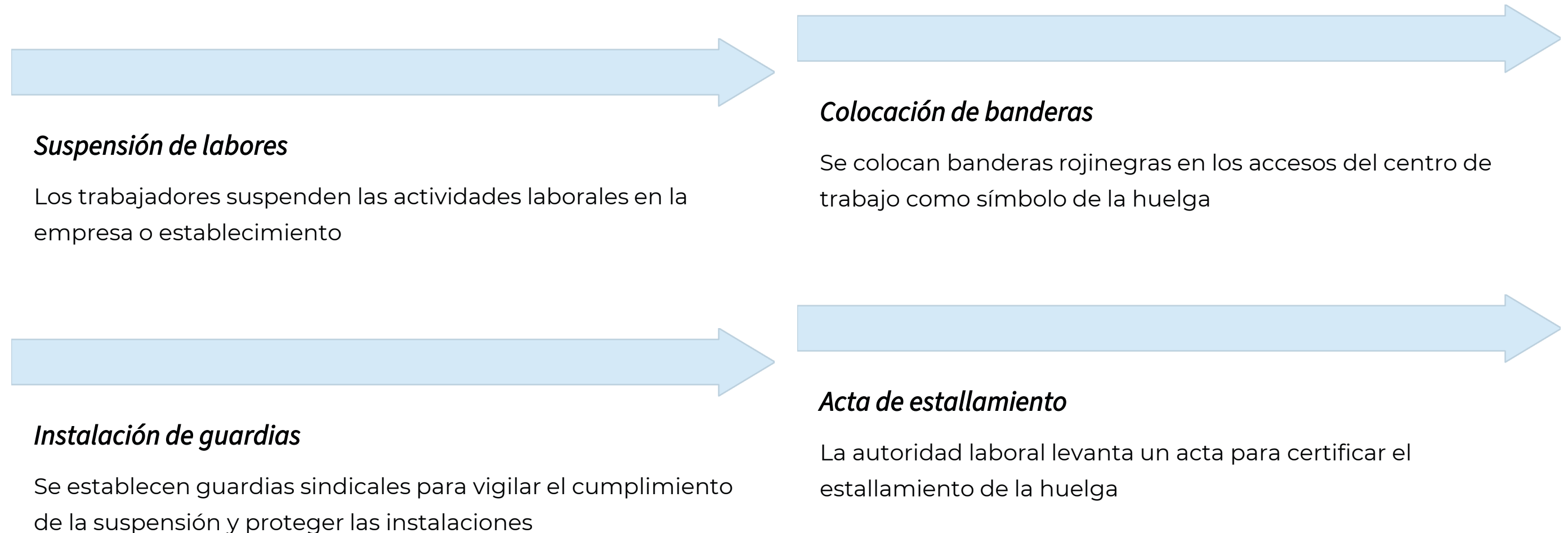
Durante esta etapa, el patrón no puede:

- Ejecutar el cierre de la empresa (paro patronal)
- Realizar despidos de trabajadores
- Modificar las condiciones de trabajo
- Obstaculizar el ejercicio del derecho de huelga

Procedimiento de Huelga

Estallamiento de la Huelga

Si no se llega a un acuerdo durante la etapa de pre-huelga, se procede al estallamiento en la fecha y hora señaladas en el pliego de peticiones.





Procedimiento de Huelga

Calificación de la Huelga

Una vez estallada la huelga, puede ser sometida a calificación por el Tribunal Laboral a solicitud de parte.



Solicitud de calificación

El patrón o terceros afectados pueden solicitar la calificación de la huelga dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento



Audiencia de calificación

El Tribunal cita a audiencia donde las partes presentan pruebas y alegatos sobre la existencia, licitud y justificación de la huelga



Resolución

El Tribunal emite resolución declarando la huelga existente o inexistente, lícita o ilícita, justificada o injustificada

Huelgas Ilícitas e Inexistentes

Huelgas Ilícitas

El artículo 445 de la LFT establece que una huelga es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se declara en los casos del artículo 938 (casos de guerra o fuerza mayor con autorización previa).

Características

- Predominio de actos violentos
- Daños a personas o propiedades
- Declaración en períodos prohibidos

Consecuencias jurídicas

- Terminación de las relaciones de trabajo de los huelguistas que incurrieron en actos ilícitos
- Responsabilidad civil por daños causados
- Posible responsabilidad penal
- Obligación de reanudar labores

La declaración de ilicitud corresponde exclusivamente a los Tribunales Laborales mediante el procedimiento de calificación.



Huelgas Ilícitas e Inexistentes

Huelgas Inexistentes

El artículo 459 de la LFT establece las causales de inexistencia de la huelga:

1 *Falta de objeto legal*

Cuando no tiene por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 de la LFT

2 *Falta de mayoría*

Cuando no es declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento

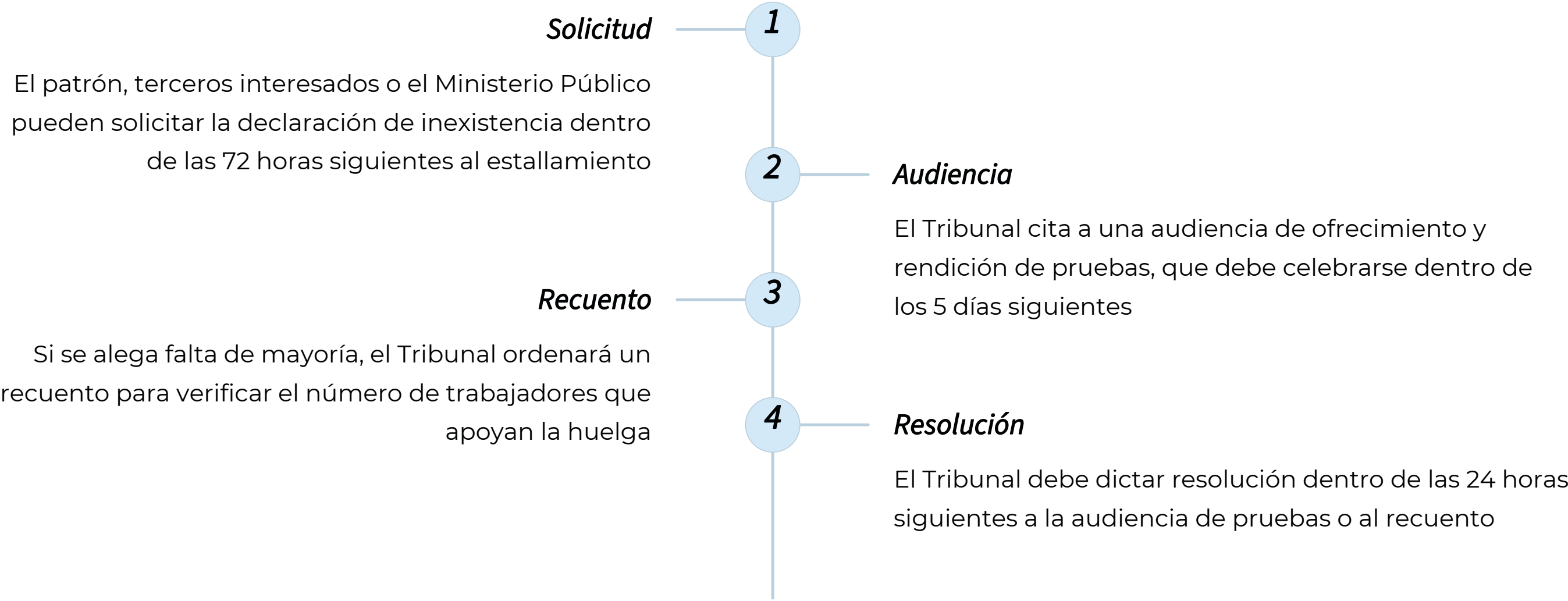
3 *Incumplimiento de requisitos*

Cuando no se cumplieron los requisitos procedimentales establecidos en el artículo 920 de la LFT

Huelgas Ilícitas e Inexistentes

Procedimiento de Declaración de Inexistencia

El procedimiento para la declaración de inexistencia de la huelga está regulado en los artículos 930 a 933 de la LFT:



Huelgas Ilícitas e Inexistentes

Consecuencias de la Declaración de Inexistencia

Cuando un Tribunal Laboral declara la inexistencia de una huelga, se producen los siguientes efectos jurídicos:

Fijación de término para reanudar labores

El Tribunal fija a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo (art. 932 LFT)

Apercibimiento de terminación

Se apercibe a los trabajadores que de no acatar la resolución, se darán por terminadas las relaciones de trabajo

Responsabilidad del sindicato

El sindicato pierde los derechos derivados del contrato colectivo por el período que dure la suspensión

Contratación de nuevos trabajadores

El patrón puede contratar nuevos trabajadores si los huelguistas no regresan en el plazo fijado

Huelgas Ilícitas e Inexistentes

Recuento de Trabajadores

El recuento es un procedimiento probatorio fundamental para determinar si la huelga cuenta con el apoyo de la mayoría de los trabajadores:

Procedimiento (art. 931 LFT)

- Se realiza en el lugar y hora señalados por el Tribunal
- Sólo pueden votar los trabajadores de la empresa en huelga
- No participan trabajadores de confianza ni los que ingresaron después del estallamiento
- La votación es personal, libre, directa y secreta

Reforma 2019

La reforma laboral de 2019 introdujo importantes cambios:

- Voto personal, libre, directo y secreto
- Verificación de padrones por el CFCRL
- Posibilidad de recuento electrónico
- Mayor transparencia en el procedimiento



Efectos de la Huelga en las Relaciones Laborales

Efectos Jurídicos Inmediatos

El artículo 447 de la LFT establece que la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo por el tiempo que dure. Esto implica:

Suspensión de labores

Cesa temporalmente la obligación de los trabajadores de prestar el servicio y la del patrón de pagar los salarios

Prohibición de esquirolaje

El patrón no puede contratar nuevos trabajadores (esquiroles) para sustituir a los huelguistas

Conservación del vínculo laboral

No se extingue la relación laboral, sólo se suspenden sus efectos principales

Protección contra despidos

Los trabajadores huelguistas no pueden ser despedidos por participar en la huelga



Efectos de la Huelga en las Relaciones Laborales

Efectos Económicos y Administrativos

Para los trabajadores

- Suspensión del pago de salarios
- Continuidad en la seguridad social (bajo ciertas condiciones)
- Suspensión del cómputo de antigüedad
- Posibilidad de realizar trabajos temporales en otras empresas

Para el patrón

- Imposibilidad de usar las instalaciones
- Suspensión de la producción y ventas
- Obligación de mantener guardias para conservación
- Posibles pérdidas económicas y de mercado
- Prohibición de trasladar maquinaria o materia prima

La jurisprudencia ha establecido que durante la huelga se mantiene la obligación patronal de cubrir las cuotas al IMSS, aunque no se paguen salarios.

Efectos de la Huelga en las Relaciones Laborales

Servicios de Emergencia

El artículo 935 de la LFT establece que en caso de huelga en servicios públicos o esenciales, deben mantenerse trabajadores para la conservación y servicios urgentes:

1

Designación de trabajadores

El sindicato debe designar a los trabajadores que continuarán prestando servicios indispensables

2

Intervención del Tribunal

Si el sindicato no hace la designación, el Tribunal Laboral puede solicitar el auxilio de la autoridad correspondiente

3

Servicios esenciales

Hospitales, comunicaciones, transportes, energía, agua potable, alimentos perecederos y otros servicios cuya suspensión ponga en peligro la salud o vida de las personas

Los trabajadores designados para estos servicios deben continuar laborando y recibir su salario íntegro durante la huelga.

Causas de Terminación de la Huelga

El artículo 469 de la LFT establece las causas por las que puede terminar una huelga:

Acuerdo entre partes

Mediante convenio entre los trabajadores huelguistas y el patrón

Cierre definitivo

Por el cierre definitivo de la empresa o establecimiento



Allanamiento

Por allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores

Laudo arbitral

Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes

Sentencia

Por sentencia del Tribunal Laboral que declare la inexistencia o ilicitud de la huelga

Causas de Terminación de la Huelga

Convenio de Terminación

El convenio de terminación de huelga es el medio más común para finalizar un conflicto colectivo:

Requisitos formales

- Debe constar por escrito
- Firmado por las partes legitimadas
- Ratificado ante el Tribunal Laboral
- Debe resolver las peticiones del pliego

Efectos jurídicos

- Tiene carácter de sentencia ejecutoriada
- Obliga a ambas partes
- Puede modificar las condiciones de trabajo
- Ordena la reanudación de labores
- Establece el pago o no de salarios caídos

El convenio debe ser depositado ante el CFCRL cuando implique la revisión o celebración de un contrato colectivo de trabajo.

Causas de Terminación de la Huelga

Arbitraje y Reanudación de Labores



Sometimiento a arbitraje

Las partes pueden acordar someter el conflicto a arbitraje de un tercero imparcial o comisión

Laudo arbitral

El árbitro emite un laudo que resuelve el conflicto de manera definitiva y obligatoria para las partes



Reanudación de labores

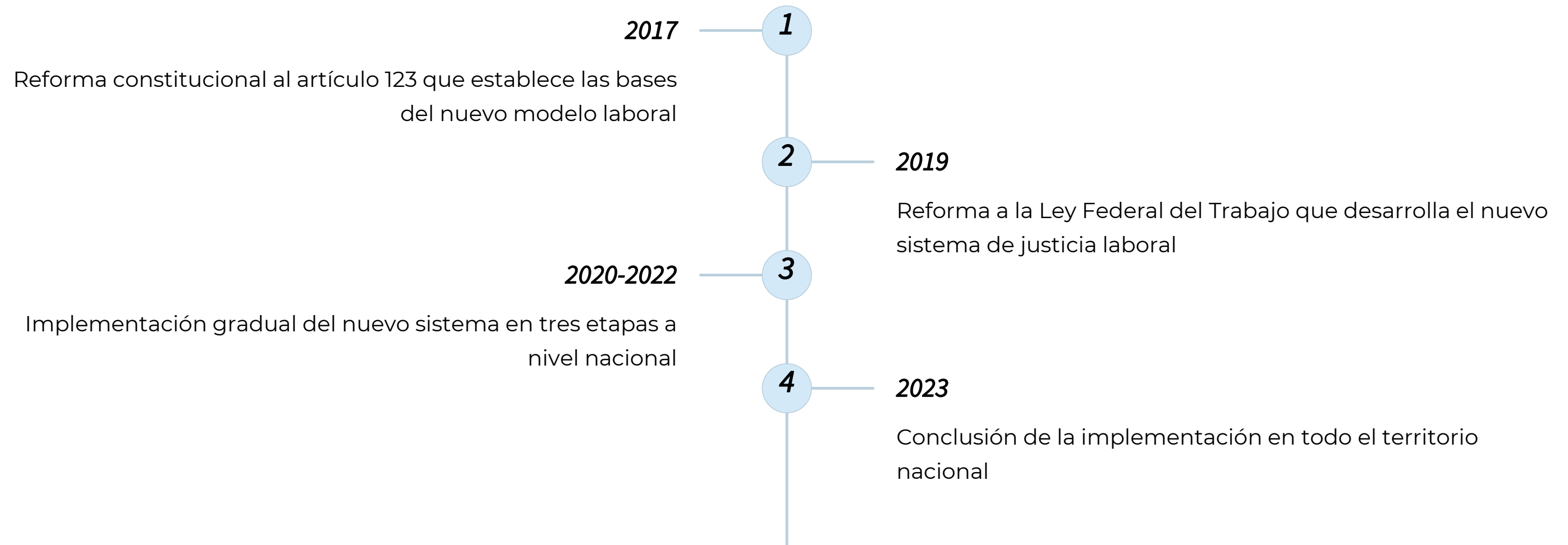
Los trabajadores deben reanudar labores dentro de las 24 horas siguientes a la notificación del laudo

El artículo 937 de la LFT establece que si los trabajadores se niegan a someter el conflicto a arbitraje o a acatar el laudo, el Tribunal dará por terminadas las relaciones de trabajo.

Los Nuevos Procedimientos en la Justicia Laboral Colectiva

Reforma Laboral 2019

La reforma laboral de 2019 transformó profundamente el sistema de justicia laboral en México, especialmente en materia colectiva:



Esta reforma fue impulsada por compromisos internacionales, especialmente el T-MEC y el Convenio 98 de la OIT sobre libertad sindical.

Los Nuevos Procedimientos en la Justicia Laboral Colectiva

Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL)

El CFCRL es un organismo público descentralizado creado por la reforma laboral con dos funciones principales:

Función registral

- Registro de sindicatos a nivel nacional
- Registro de contratos colectivos
- Registro de reglamentos interiores
- Verificación de procedimientos de democracia sindical
- Expedición de constancias de representatividad

Función conciliatoria

- Conciliación prejudicial obligatoria en conflictos de competencia federal
- Conciliación en procedimientos de huelga
- Asistencia técnica a trabajadores y sindicatos
- Emisión de opiniones de consulta



Los Nuevos Procedimientos en la Justicia Laboral Colectiva

Tribunales Laborales

Los Tribunales Laborales sustituyeron a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, trasladando la justicia laboral al Poder Judicial:

Tribunales Federales

Dependientes del Poder Judicial de la Federación, conocen de conflictos en materias establecidas en el artículo 123, apartado A, fracción XXXI constitucional

Tribunales Locales

Dependientes de los Poderes Judiciales de las entidades federativas, conocen de los conflictos que no sean competencia federal

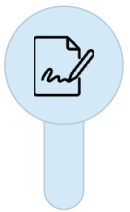
Características

- Jueces especializados en materia laboral
- Procedimientos orales y más expeditos
- Mayor independencia e imparcialidad
- Uso de tecnologías de la información

Los Nuevos Procedimientos en la Justicia Laboral Colectiva

Procedimiento de Huelga en el Nuevo Sistema

La reforma laboral de 2019 modificó el procedimiento de huelga, incorporando al CFCRL y a los Tribunales Laborales:



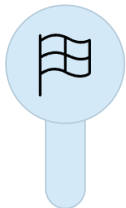
Presentación del pliego de peticiones

Se presenta ante el Tribunal Laboral competente (federal o local)



Audiencia de conciliación

El Tribunal puede solicitar la intervención del CFCRL para facilitar la conciliación entre las partes



Estallamiento

Si no hay acuerdo, la huelga estalla en la fecha y hora señaladas



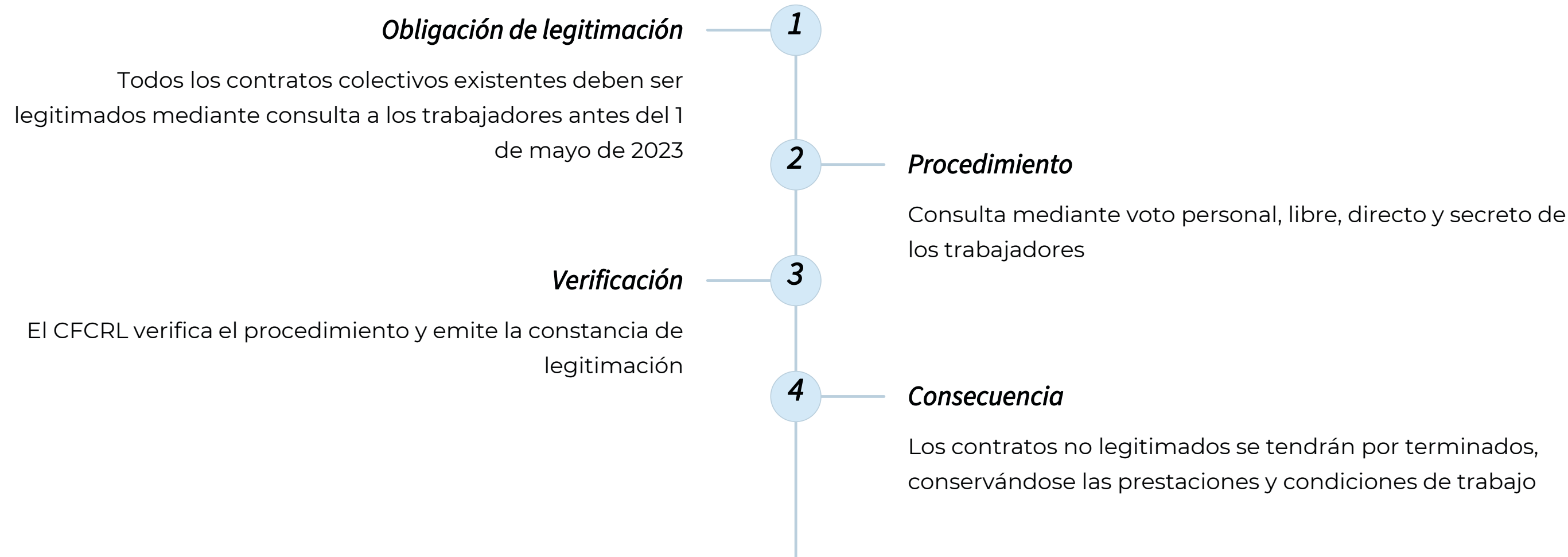
Calificación

El Tribunal Laboral, no el CFCRL, es el único facultado para calificar la huelga

Los Nuevos Procedimientos en la Justicia Laboral Colectiva

Legitimación de Contratos Colectivos

La reforma laboral estableció un procedimiento de legitimación de contratos colectivos existentes, relacionado con el derecho de huelga:



Este procedimiento busca eliminar los llamados "contratos de protección patronal" y garantizar la representatividad sindical auténtica.

Los Nuevos Procedimientos en la Justicia Laboral Colectiva

Constancia de Representatividad

La constancia de representatividad es un nuevo requisito para emplazar a huelga con fines de firma de contrato colectivo:

Definición

Documento expedido por el CFCRL que acredita que un sindicato cuenta con el respaldo de al menos el 30% de los trabajadores

Procedimiento

El sindicato solicita la constancia al CFCRL, quien verifica el respaldo mediante consulta a los trabajadores

Relación con la huelga

Es requisito indispensable para emplazar a huelga con fines de firma de contrato colectivo inicial (art. 387 LFT)

Vigencia

La constancia tiene una vigencia de 6 meses a partir de su expedición

Los Nuevos Procedimientos en la Justicia Laboral Colectiva

Procedimiento Especial Colectivo

La reforma laboral introdujo un nuevo procedimiento especial colectivo para resolver conflictos sobre:



Libertad de asociación

Conflictos relacionados con la libertad de asociación, elección de directivas y actuación sindical



Titularidad

Disputas sobre la titularidad de contratos colectivos y contratos-ley



Consultas

Impugnaciones a los procedimientos de consulta para la aprobación de contratos colectivos y convenios de revisión



Registro

Cancelación del registro de sindicatos y administración de bienes sindicales

Este procedimiento se tramita ante los Tribunales Laborales y se caracteriza por ser más expedito que el ordinario.

Los Nuevos Procedimientos en la Justicia Laboral Colectiva

Democracia Sindical y Derecho de Huelga

La reforma laboral reforzó la democracia sindical, impactando el ejercicio del derecho de huelga:

Principios de democracia sindical

- Voto personal, libre, directo y secreto
- Rendición de cuentas
- Representación proporcional de género
- Respeto a la voluntad mayoritaria
- Publicidad y transparencia

Impacto en el derecho de huelga

- Mayor legitimidad de los emplazamientos
- Consulta obligatoria a los trabajadores para aprobar la huelga
- Verificación de mayorías en recuentos
- Prohibición de cláusulas de exclusión
- Eliminación de "huelgas de extorsión"



Los Nuevos Procedimientos en la Justicia Laboral Colectiva

Inspección del Trabajo y Huelgas

La Inspección del Trabajo juega un papel importante en relación con las huelgas:

Prevención

Vigilancia del cumplimiento de las normas laborales para prevenir conflictos que puedan derivar en huelgas

Durante la huelga

Verificación de la suspensión de labores y del respeto a las instalaciones y bienes de la empresa

Servicios esenciales

Supervisión de la continuidad de los servicios esenciales durante la huelga

Reanudación

Verificación de las condiciones de seguridad e higiene para la reanudación de labores

La reforma laboral fortaleció las facultades de la Inspección del Trabajo, especialmente en materia de verificación de procedimientos democráticos.

Los Nuevos Procedimientos en la Justicia Laboral Colectiva

Impacto del T-MEC en la Justicia Laboral Colectiva

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) incluyó compromisos específicos en materia laboral que impactaron la regulación de la huelga:

Anexo 23-A

Establece compromisos específicos para México en materia de libertad sindical, negociación colectiva y democracia sindical

Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida

Permite sanciones comerciales si se niegan derechos laborales colectivos, incluyendo el derecho de huelga

Paneles de expertos

Pueden investigar denuncias sobre violaciones a derechos laborales colectivos en instalaciones específicas

Monitoreo internacional

Supervisión del cumplimiento de los compromisos laborales por parte de los tres países



Los Nuevos Procedimientos en la Justicia Laboral Colectiva

Jurisprudencia Reciente sobre Huelga

La Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados han emitido criterios relevantes sobre el derecho de huelga, consolidando los principios de la reforma laboral:

Tesis 2a./J. 80/2019: Naturaleza Fundamental de la Huelga

Esta tesis, emitida por la Segunda Sala, establece con claridad que el derecho de huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, inherente a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Subraya que cualquier interpretación de la ley laboral debe hacerse de manera amplia y favorable a los trabajadores ("pro-operario"), reconociendo la huelga como un instrumento esencial para equilibrar las relaciones laborales y defender sus intereses colectivos.

Tesis PC.I.L. J/43 L (10a.): Voto Secreto en Recuentos

El Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito determinó que el recuento de trabajadores para acreditar la representatividad sindical o la mayoría para el estallamiento de huelga debe realizarse indispensablemente mediante voto personal, libre, directo y secreto. Este criterio judicial es crucial para garantizar la auténtica voluntad de los trabajadores y eliminar prácticas viciadas que afectaban la libertad sindical.

Jurisprudencia Reciente sobre Huelga

La Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados han emitido criterios relevantes sobre el derecho de huelga, consolidando los principios de la reforma laboral:

Tesis PC.I.L. J/43 L (10a.): Voto Secreto en Recuentos

El Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito determinó que el recuento de trabajadores para acreditar la representatividad sindical o la mayoría para el estallamiento de huelga debe realizarse indispensablemente mediante voto personal, libre, directo y secreto. Este criterio judicial es crucial para garantizar la auténtica voluntad de los trabajadores y eliminar prácticas viciadas que afectaban la libertad sindical.

Tesis I.16o.T.64 L (10a.): Calificación con Perspectiva de Derechos Humanos

Este criterio del Decimosexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo establece que, al calificar la legalidad o existencia de una huelga, los Tribunales Laborales deben hacerlo con una perspectiva de derechos humanos. Esto implica que la valoración no puede ser meramente formalista, sino que debe analizar el contexto del conflicto, las violaciones a los derechos laborales que lo originan y el impacto en la libertad de asociación y negociación colectiva, garantizando la protección más amplia posible al derecho de huelga.



Los Nuevos Procedimientos en la Justicia Laboral Colectiva

Retos y Perspectivas

Retos actuales

- Implementación efectiva del nuevo sistema
- Capacitación de operadores jurídicos
- Adaptación de sindicatos y empresas
- Eliminación de prácticas corporativas
- Armonización con estándares internacionales

Perspectivas futuras

- Mayor legitimidad de las huelgas
- Disminución de huelgas simuladas
- Fortalecimiento de la negociación colectiva auténtica
- Mejora en la resolución de conflictos
- Mayor participación de los trabajadores

El nuevo sistema de justicia laboral colectiva enfrenta el desafío de transformar una cultura laboral arraigada durante décadas, lo que requerirá tiempo y compromiso de todos los actores involucrados.



Conclusiones

1 *Derecho fundamental con reconocimiento constitucional*

La huelga en México es un derecho fundamental reconocido constitucionalmente, que constituye una herramienta esencial para el equilibrio entre los factores de la producción y la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores.

2 *Procedimiento técnico y formal*

El ejercicio del derecho de huelga está sujeto a un procedimiento técnico y formal, con requisitos específicos cuyo incumplimiento puede llevar a la declaración de inexistencia, lo que exige un conocimiento profundo de la legislación laboral.

Conclusiones

5 Puntos Conclusivos (continuación)

1 *Transformación por la reforma laboral de 2019*

La reforma laboral de 2019 transformó profundamente los procedimientos relacionados con la huelga, introduciendo nuevos actores como el CFCRL y los Tribunales Laborales, así como requisitos adicionales como la constancia de representatividad para garantizar la legitimidad de los conflictos colectivos.

2 *Democratización de la vida sindical*

El nuevo sistema de justicia laboral colectiva busca democratizar la vida sindical mediante el voto personal, libre, directo y secreto, lo que impacta directamente en la legitimidad de las huelgas y en la eliminación de prácticas simuladas o extorsivas.

Conclusiones

5 Puntos Conclusivos (continuación)

1 *Internacionalización del derecho laboral mexicano*

La regulación de la huelga y la justicia laboral colectiva en México se ha internacionalizado, especialmente a través del T-MEC y los compromisos con la OIT, lo que implica una mayor supervisión internacional y la necesidad de cumplir con estándares globales en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

El estudio de la huelga y la justicia laboral colectiva resulta fundamental para comprender la evolución del derecho laboral mexicano y su adaptación a las exigencias de un mundo globalizado, donde los derechos colectivos adquieren cada vez mayor relevancia como mecanismos para lograr condiciones de trabajo dignas y justas.



Bibliografía y Legislación Mexicana



Buen Lozano, Néstor de

Derecho del Trabajo. Porrúa,
2022. (Clásico, pero con
ediciones actualizadas que
incluyen la reforma de 2019).

Cueva, Mario de la

**El Nuevo Derecho Mexicano
del Trabajo.** Porrúa, 2021.
(Actualizado a la reforma de
2019).

*Álvarez de la Cadena,
Manuel*

**Estudios de Derecho
Colectivo del Trabajo.** Tirant
lo Blanch, 2020.

Trueba Urbina, Alberto

Nuevo Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa,
2022.

Díaz Aranda, Francisco

**Derecho Colectivo del Trabajo en el Siglo
XXI.** UNAM, 2021.



Gordillo Torres, Francisco

La Reforma Laboral y el Futuro de la Negociación Colectiva en México.
IURE Editores, 2020.

Zarco Salgado, Eduardo

Derecho Colectivo del Trabajo: La Reforma de 2019. Novum, 2021.

Pacheco Zamudio, Héctor

La Democracia Sindical en la Nueva Justicia Laboral. Editorial Sista, 2020.

Ramos Morales, José Luis

El Contrato Colectivo de Trabajo: Análisis y Futuro. Porrúa, 2021.

López Ramírez, Rafael

Procedimientos Colectivos en la Reforma Laboral de 2019. Editorial Ius
Novum, 2022.

A circular inset image on the left side of the slide. It shows a Mexican flag (green, white, and red vertical stripes with the national coat of arms in the center) in the background. In the foreground, there is a book with a brown cover. The cover features the text 'ESTADOS UNIDOS MEXICANOS' at the top and the Mexican coat of arms in the center.

Legislación Mexicana

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículos 123 y 94.

Ley Federal del Trabajo

Vigente, con las reformas de 2019 y subsecuentes.

Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)

Capítulo 23, relativo a los derechos laborales.

Convenios Internacionales y Jurisprudencia

Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Ratificados por México, sobre la libertad sindical y la negociación colectiva.

Jurisprudencia y Tesis Aisladas

De la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de los Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuentes esenciales para el estudio y aplicación del Derecho Laboral Colectivo en México

