



**NOMBRE DE LA PROFESORA: GLADIS ADILENE HERNANDEZ LOPEZ**

**NOMBRE DEL ALUMNO: GABRIEL CHALCHI RODRIGUEZ**

**NOMBRE DE LA MATERIA: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

**TRABAJO: CUADRO SINÓPTICO**

**FECHA DE ENTREGA: 13/11/2020**

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos

Este tipo de contrato es el documento en el que trabajadores y patrones determinan de manera libre las condiciones de trabajo que van a estar vigentes durante un determinado tiempo, tomando como base los mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

La LFT en vigor denomina a su título séptimo Relaciones Colectivas de Trabajo y después de regular en sendos capítulos a las coaliciones y a los sindicatos, federaciones y confederaciones, inicia su capítulo III, titulado precisamente Contrato Colectivo de Trabajo, con el artículo 386, el cual a la letra dice

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

## FORMA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo de trabajo celebrado entre el sindicato y el patrón se deberá depositar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, será necesario presentar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral además del Contrato Colectivo de trabajo, que precise su ámbito de aplicación, la Constancia de Representatividad.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá de resolver sobre el registro del contrato colectivo de trabajo dentro de los treinta días siguientes a su presentación. De acuerdo con lo anterior los contratos colectivos no surtirán efectos con su presentación sino hasta que sea emitido el acuerdo aprobando su registro por la autoridad registral

La solicitud deberá acompañarse de un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. El listado deberá incluir el nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al sindicato solicitante

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de inmediato publicará en su sitio de internet el aviso de solicitud de Constancia de Representatividad, fijará dicho aviso en el centro de trabajo y solicitará al patrón que lo coloque en los lugares de mayor afluencia para conocimiento de los trabajadores y de cualquier otro sindicato que deseara adherirse a la solicitud de obtención de la Constancia de Representatividad, quien en su caso deberá acompañar también un listado que acredite que cuenta con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo

## MODIFICACIÓN COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO

En este punto se hará referencia a la modificación y a la revisión de los contratos ley, ya que las dos representan de manera directa o indirecta la posibilidad de que se produzca alguna alteración al texto y acuerdo original pactado en el contrato, ya sea celebrando uno nuevo o modificando el existente y vigente, a pesar de haber diferencia entre esas dos figuras s jurídicas laborales

A efecto de clarificar esas diferencias se expresa lo siguiente: La revisión opera por el solo transcurso del tiempo, treinta o sesenta días anteriores al vencimiento del contrato colectivo, sin que sea necesaria la presencia de algún otro requisito; en tanto la modificación presupone la existencia de las circunstancias mencionadas expresa y limitadamente en la Ley, por consiguiente, puede iniciarse en cualquier tiempo

La revisión es un procedimiento normal, congénito con la celebración de las convenciones colectivas, y periódico, cada uno o dos años como máximo, mientras la modificación es un proceso extraordinario que se presenta de pronto, pero que podría no volver a aparecer. Los dos procedimientos no pueden iniciarse conjuntamente, porque, según lo expuesto, su propósito es el mismo, con la diferencia de que la revisión es más amplia, en consecuencia, englobaría a la modificación

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El término Negociación Colectiva indica un proceso que permite que las condiciones de trabajo y de empleo se fijen de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. En el mundo del empleo, la Negociación Colectiva brinda un medio para defender los intereses de los trabajadores y para mejorar las condiciones del nivel de vida del hombre que trabaja

El Diccionario Jurídico Mexicano concibe a la Negociación Colectiva como “el conjunto de acuerdos de carácter extrajudicial que concertan los representantes de los factores de la producción, trabajo y capital, respecto de conflictos internos de organización y administración que surgen en las relaciones laborales de las empresas o negociaciones, discusiones relacionadas con asuntos de disciplina interna, distribución de labores, cumplimiento y observación de los contratos de trabajo, que llevan a cabo comisiones integradas con los representantes de los trabajadores y de los patrones. Pláticas en las que se convoca tanto a sindicatos como a empresarios para encontrar soluciones a problemas de trabajo