



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: 04/12/2020

Efectos de la contratación colectiva

Libertad de negociación colectiva

La negociación colectiva “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.”

La negociación colectiva tiene que ver con las relaciones bipartitas (entre dos partes independientes). Las partes que intervienen en una negociación colectiva son:

- * uno o más empleadores o una o más organizaciones de empleadores; y
- * una o más organizaciones de trabajadores.

La negociación colectiva implica un proceso de adopción conjunta de decisiones que ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales.

Esta definición proviene del artículo 2 del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

Democracia en las organizaciones sindicales

Este derecho se refiere a que los trabajadores afiliados a una organización sindical, podrán emitir el **voto personal, libre, directo y secreto** para la elección de su directiva, para conocer y aprobar sus **contratos colectivos de trabajo**, entre otros procesos democráticos. Busca no más sindicatos simulados

Los trabajadores serán consultados mediante voto personal, libre, secreto y directo para:

- Elección de directivas sindicales. Arts. 371 y 371 Bis, LFT; y Art. 69, LFTSE, Firma de contratos iniciales. Art 390 Bis LFT
- Ratificación de acuerdos negociados sobre el contenido de un contrato colectivo o convenio de revisión. Arts. 390 Ter y 400 Bis, LFT
- Legitimación de contratos colectivos existentes. Art. Décimo Primero Transitorio, Decreto emitido el 1º de mayo de 2019

Etapas del procedimiento de huelga

La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento

La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley

La última etapa se circunscribe del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo

La huelga

La huelga es la interrupción de la actividad laboral convocada por parte de los trabajadores, como medida de presión frente a la empresa, para mejorar las condiciones laborales

La huelga se decide de forma colectiva y se toma a partir de un sindicato. Hay muchos tipos de huelgas diferentes:

- La de brazos caídos:** que consiste en que los trabajadores se mantienen inactivos y negándose a trabajar.
- Huelga a la japonesa:** que es trabajar el doble para que la empresa tenga dificultados con la producción excedente.
- Huelga de celo:** es cuando los trabajadores trabajan lentamente en sus deberes habituales y por ello haya una disminución grande del rendimiento que afecta en el funcionamiento de la empresa.
- Huelga revolucionaria:** tiene como motivación el desorden político. Que se basa en las exigencias de índole económico y social.
- La huelga extralaboral:** procede de las causas de la relación laboral, aunque son ilegales excepto cuando los trabajadores revelen ante los tribunales, que perjudica los intereses profesionales