

NOMBRE DEL ALUMNA: MARIA LUISA CRUZ DIAZ

CARRERA: LICENCIATURA EN DERECHO

CUATRIMESTRE: 7°

MATERIA: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CATEDRATICO: LIC: GLADIS ADILENE HERNANDEZ LOPEZ

COMITÁN DE DOMINGUEZ CHIAPAS, A 05 DE DICIEMBRE DEL 2020

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones

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.

SUJETOS

- Los sindicatos
- Las Personas morales
- Las personas físicas o morales que son los patrones

• El patrón tiene la obligación de contratar con el sindicato de los trabajadores

• Art. 387. Esta disposición viola la libre y espontánea voluntad de las partes.

• Esta afirmación valdría tratándose del derecho civil más no si estamos en el contrato colectivo de trabajo que es de naturaleza social

El art. 388 resuelve el problema que surge cuando en la misma empresa, existen varios sindicatos.

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO

• Elemento fundamental o núcleo: Se trata de las jornadas, días de descanso, vacaciones, monto de los salarios, El art. 391, 393. Etc.

• Elemento de envoltura: Lo constituyen las obligaciones que contraen el sindicato y el patrón.

Forma del contrato colectivo

El art. 390 señala - El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad.

Revisión del contrato colectivo

- Se revisan en las condiciones de trabajo cada dos años
- El sindicato y el empresario pueden revisar en cualquier tiempo el contrato colectivo ante las circunstancias del art. 426

Periodo de vigencia

El Art. 391 fracción III y 397 deriva que el contrato colectivo pueda celebrarse por tiempo determinado

Terminación del contrato colectivo

EL ARTÍCULO 401 SEÑALA

- Por mutuo consentimiento
- Por terminación de la obra
- En los casos del capítulo VIII de este Título

CLAUSULAS

El colectivo está integrado por un conjunto de cláusulas en las que se plasma la voluntad de los contratantes

Se divide en 3 clases

- Cláusulas normativas:
- Cláusulas de extensión
- Cláusulas de seguridad sindical

Otra división del clausulado o envoltura del contrato colectivo

- Cláusulas que contienen el nacimiento, duración, revisión y terminación del contrato
- Cláusula de carácter normativo. Que constituyen el desiderátum del contrato
- Cláusulas en las que regulan el efectivo cumplimiento de lo pactado en las cláusulas normativas.

FORMA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

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 solicitud deberá acompañarse de un listado de respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo
- El nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al sindicato solicitante

El voto de los trabajadores se hará el día, hora y lugar señalado en forma personal, libre, directa y secreta.

Durante el procedimiento de votación, ningún trabajador podrá vestir con

- Un color
- Calcomanías
- Emblemas o cualquier elemento que lo distinga como miembro de alguno de los sindicatos solicitantes

- Las revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en la reforma de la Ley.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

- Por mutuo consentimiento
- Por terminación de la obra
- En los casos del capítulo VIII de este Título

MODIFICACIÓN COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO

- La revisión opera por el solo transcurso del tiempo
- La revisión es un procedimiento normal, congénito con la celebración de las convenciones colectivas, y periódico, cada uno

SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 397 de la LFT

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón
- La falta de materia prima
- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas
- La incosteabilidad
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos
- La falta de administración por parte del Estado

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva
- Los casos del artículo 38
- El concurso o la quiebra legalmente declarada

En los casos de terminación de los trabajos señalados

- Artículo 434 de la LFT
- La fracción IV del art. 38 de la LFT
- Artículo 162 de la

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.

- Brinda un medio para defender los intereses de los trabajadores
- Mejora las condiciones del nivel de vida del hombre que trabaja

DISENTIMIENTO EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES

- Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales
- Apoyar una huelga o Exigir la revisión de los salarios contractuales
- Para exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia

PROCEDIMIENTO PARA LA FIRMA DEL NUEVO CONTRATO COLECTIVO O SU REVISIÓN

El registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el CFCRL verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores

El convenio de revisión o de modificación del contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse ante la Autoridad Registral, el Tribunal Laboral o Centro de Conciliación y una vez aprobado por la autoridad surtirá efectos legales.

Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que los trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato puedan ser separados de su empleo.

CONTRATO LEY

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones

OBJETO

Es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria

Pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local

PROCEDIMIENTOS PARA LLEGAR AL CONTRATO LEY

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria

- El requisito de mayoría mencionado en el artículo 406
- El contrato-ley contendrá: Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores, Entidad o Entidades Federativas ETC
- El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores que estén representados en la Convención
- Artículo 406, 407

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

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

PROCEDIMIENTO DE CREACIÓN

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, el texto íntegro de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante dicha Autoridad Registral.

CONTENIDO Y APLICACIÓN DE SANCIONES

EL REGLAMENTO CONTENDRÁ

- Horas de entrada y salida de los trabajadores
- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo
- Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos
- Días y lugares de pago
- Normas para prevenir los riesgos de trabajo
- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación
- Permisos y licencias, Etc.

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

WWW.APUNTESDEDERECHODELTRABAJO.COM

EFFECTOS DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

LIBERTAD DE NEGOCIACIÓN

Es el derecho que tienen las trabajadoras y trabajadores de unirse y conformar un sindicato y negociar con su patrón sus condiciones de trabajo, salario, prestaciones, turnos, días de descanso y todo lo que afecte su vida laboral

Al negociar de manera colectiva, las trabajadoras(es) y el patrón tienen mejores posibilidades de resolver problemas en el lugar de trabajo antes de que se conviertan en algo grave.

CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 (No. 98).

DEMOCRACIA EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

- Los trabajadores afiliados a una organización sindical
- Podrán emitir el voto personal, libre, directo y secreto para la elección de su directiva

LA HUELGA

EN 1941 LA HUELGA ES la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores artículo 259

ACTUALMENTE LA LEY DEFINE LA HUELGA DE ACUERDO AL: Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

REQUISITOS DE FONDO

Existen tres tipos de requisitos básicos para que una huelga sea declarada o estallada conforme a derecho, v son (art. 451)

- De fondo art. 450
- De forma art. 920
- De mayoría art. 451 fracción II

La huelga como derecho colectivo de los trabajadores, puede ser ejercido

- un sindicato
- una coalición de trabajadores
- art. 441

• La huelga debe tener los fines que establece el artículo 450 de la ley

REQUISITOS DE FORMA

EL ARTÍCULO 920 DE LA LEY ESTABLECE

- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones
- Se presentará por duplicado al Tribunal competente
- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación
- Cuando la huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 450, fracción II
- Cuando la huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley

REQUISITOS DE MAYORÍA

- la ley dispone que para que se suspendan los trabajos es necesario que la suspensión la realice la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, art.451
- Artículos 459, fracción I y 929

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

está dividido en tres etapas: gestión, pre huelga y huelga

ETAPA 1°.- comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón.

ETAPA 2°.- abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores.

- Se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento
- La huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos

ETAPA 3°.- se circunscribe del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto

- La huelga se considerará legalmente existente, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención

ETAPA DE GESTACIÓN

LA GESTIÓN COMPRENDE

- Los preparativos que el sindicato o la coalición de trabajadores realizan
- Expresará concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores

ETAPA DE PRE HUELGA

- Se inicia con la presentación por duplicado del pliego de peticiones, al Tribunal competente.
- El escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía
- El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes

El artículo 923 de la ley establece: No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando

- Cuando no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920
- no sea el titular del contrato colectivo de trabajo
- Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo
- Salvo que dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años.

el artículo 923 limita el derecho de huelga establecido en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional

ETAPA DE HUELGA

Es la suspensión de las actividades laborales en forma temporal llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

- Antes de la suspensión de los trabajos, el Tribunal, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores
- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores.
- en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios

LA HUELGA SOLO SERÁ ILÍCITA EN LOS CASOS SIGUIENTES

- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades
- En caso de guerra

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

WWW.APUNTESDEDERECHODELTRABAJO.COM