

NOMBRE DEL ALUMNO;

DIANA BERENICE LOPEZ MORALES



NOMBRE DEL DOCENTE

GLADIS ADILENE HERNANDEZ LOPEZ

NOMBRE DE TRABAJO;

MAPA CONCEPTUAL

LICENCIATURA;

DERECHO

GRADO; 7

GRUPO;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, 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

e los sujetos son: los sindicatos, personas morales y las personas físicas o morales que son los patrones.

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

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

Suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento

La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, La falta de materia prima, no imputable al patrón. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado; IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos y VI. La falta de administración por parte del Estado.

El contrato colectivo de trabajo termina

Por mutuo consentimiento; II. Por terminación de la obra; y UNIVERSIDAD DEL SURESTE 82 III. En los casos del capítulo VIII del título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento

Libertad de negociación colectiva

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

El Convenio 87, que México ratificó en 1950, dice que las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, y a elegir libremente a sus líderes sin que haya alguna intervención del Estado

El Convenio 98, ratificado por México en el 2018, dice que los trabajadores(as) deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación en la contratación o despido, y que las organizaciones de trabajadores(as) deberán gozar de la adecuada protección contra todo acto de injerencia

Democracia en las organizaciones sindicales

o 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

Etapa de gestación

comprende los preparativos que el sindicato o la coalición de trabajadores realiza en su interior hasta el momento en que presente ante el patrón

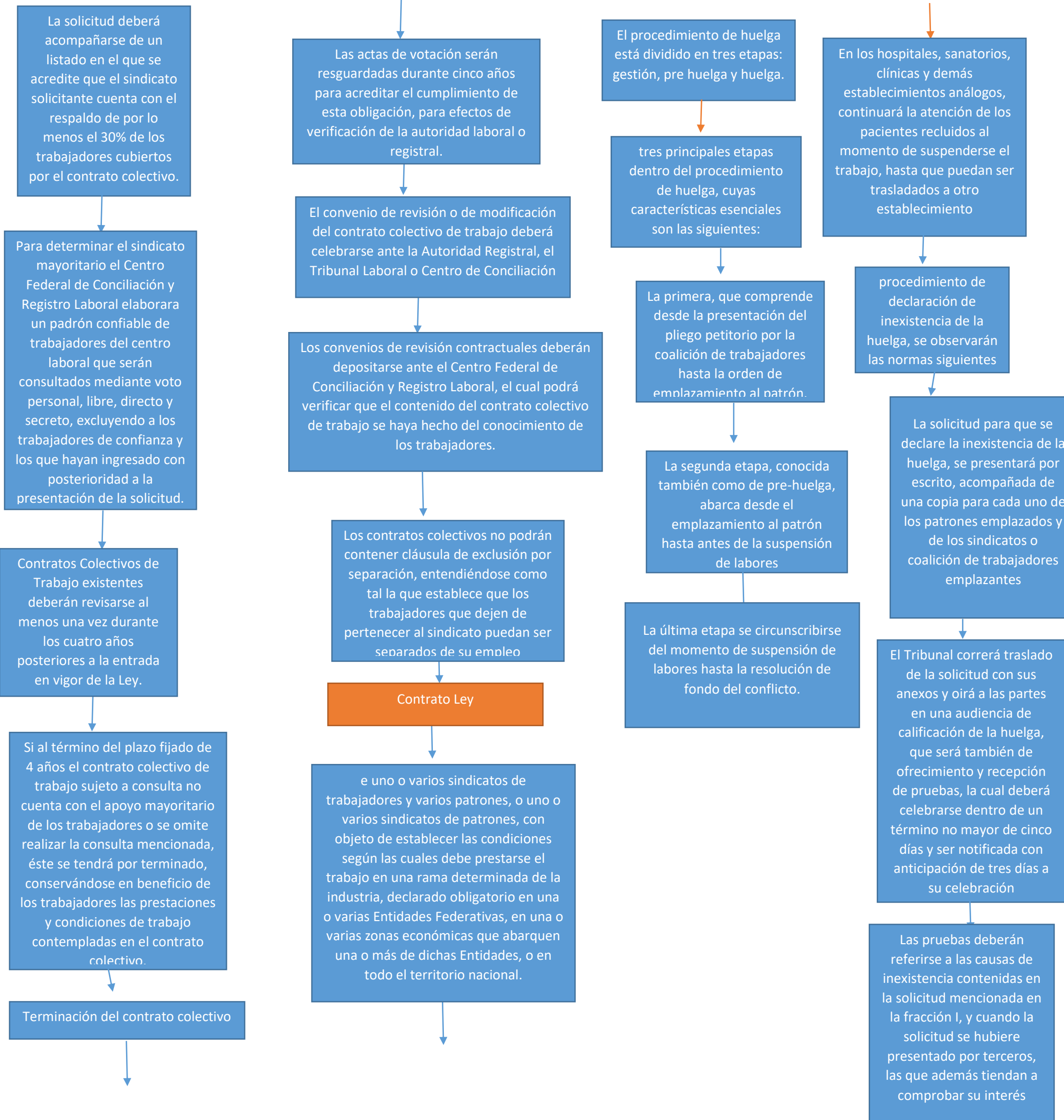
Etapa de pre huelga

La pre huelga se inicia con la presentación por duplicado del pliego de peticiones, al Tribunal competente.

El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico.

El Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.





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.

Para determinar el sindicato mayoritario el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral elaborará un padrón confiable de trabajadores del centro laboral que serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto, excluyendo a los trabajadores de confianza y los que hayan ingresado con posterioridad a la presentación de la solicitud.

Contratos Colectivos de Trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de la Ley.

Si al término del plazo fijado de 4 años el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo.

Terminación del contrato colectivo

Las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral.

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

Los convenios de revisión contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.

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

e uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

El procedimiento de huelga está dividido en tres etapas: gestión, pre huelga y huelga.

tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes:

La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón.

La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores

La última etapa se circunscribe del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto.

En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento

procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes

La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes

El Tribunal correrá traslado de la solicitud con sus anexos y oír a las partes en una audiencia de calificación de la huelga, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, la cual deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días y ser notificada con anticipación de tres días a su celebración

Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés

Por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores, Por terminación de la obra; y En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento

Modificación colectiva de condiciones de trabajo

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

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

El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores que estén representados en la Convención, así como por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

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

Las pruebas se rendirán en la audiencia de calificación de la huelga, salvo lo dispuesto en el artículo 931 de esta Ley.

Concluida la recepción de las pruebas, el Tribunal, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga