



**Nombre de alumnos:**

**Juventino Alejandro Vicente Macario**

**Nombre del profesor:**

**Merari Borrallas Valdez**

**Nombre del trabajo: cuadro sinóptico**

**Materia: Derecho Colectivo**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grado: 7° cuatrimestre Lic. Derecho**

**Grupo: "C"**

# Negociación Colectiva

- ¿Qué es 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.

¿Cuál es su objetivo?

(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.”

- Partes de la negociación colectiva.

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

La negociación colectiva tiene que ver con las relaciones bipartitas (entre dos partes independientes).

- El proceso.

La negociación implica cualquier tipo de discusión, formal o informal, cuyo fin sea llegar a un acuerdo.

¿Qué se necesita para que la negociación sea efectiva?

Para que la negociación colectiva sea efectiva, es importante que se lleve a cabo de buena fe.

- ¿cuáles son los temas a tratar en una negociación colectiva?

La negociación colectiva centra su atención en las condiciones de trabajo y empleo y en la regulación de las relaciones entre los empleadores o las organizaciones de empleadores y uno o varios sindicatos.  
Las condiciones de trabajo y empleo podrían incluir cuestiones como salarios, horas de trabajo, bonificaciones anuales, vacaciones, licencia de maternidad, seguridad y salud en el trabajo y otros asuntos.  
Las cuestiones concernientes a las relaciones entre las partes pueden incluir temas como instalaciones para los representantes sindicales; procedimientos para la solución de conflictos; y consultas, cooperación e intercambio de información, entre otros.

- ¿Cuál es el resultado esperado?

Es la conclusión de un contrato colectivo.

¿Cómo define la OIT los contratos colectivos?

Los define como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional.”

¿Qué es importante en los contratos colectivos?

- obliguen a sus firmantes así como a las personas en cuyo nombre se celebren;
- se apliquen a todos los trabajadores de las categorías de empleados concernidas en las empresas comprendidas, a menos que el contrato previera expresamente lo contrario; y
- tengan prioridad sobre los contratos de empleo individuales, sin dejar de reconocer las estipulaciones de los contratos individuales que sean más favorables para los trabajadores.

- Distinción entre negociación colectiva y otras formas de diálogo social

La negociación colectiva es inherente al diálogo social. Es un proceso sustancial que implica negociaciones entre uno o más empleadores u organizaciones de empleadores y uno o más sindicatos, con objeto de celebrar un contrato colectivo que regule las condiciones de empleo y las relaciones entre las partes.

La OIT define el diálogo social como todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre temas de interés común.

- ¿Cuáles son los beneficios de la negociación colectiva?

Es un principio y un derecho fundamental en el trabajo, también es considerada como un derecho habilitador.

Puede beneficiar a ambas partes, garantizando que los trabajadores obtengan una participación justa de los beneficios de la productividad sin poner en riesgo la capacidad de los empleadores de operar de manera rentable.