



Mapa conceptual



Efectos de la contratación colectiva

La

Libertad de negociación colectiva

¿Qué es?

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

Señalemos que

El propósito de negociar colectivamente es establecer los salarios, las prestaciones y derechos de las trabajadoras(es) que vayan más allá de lo mínimo que ya esté garantizado por la ley, y también establecer los procedimientos para resolver asuntos entre las trabajadoras(es) y el patrón, cuando sucedan

Ya que

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

Mencionemos que

Instituciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Naciones Unidas (ONU), han adoptado una serie de Declaraciones y Convenios que reconocen la libertad de asociación, la libertad de sindicalización y el derecho a la negociación colectiva

Señalemos que

Existen dos importantes Convenios Internacionales de la OIT

Que son

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)

Este

México lo 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

Este

México lo ratificó 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, que en el sentido del Convenio se refiere a que el empleador o las organizaciones de empleadores no deben fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores(as) que estén dominadas por ellos

La

Democracia en las organizaciones sindicales

¿Qué es?

Es un derecho, el cual 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

Señalemos que

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

Lo siguiente

Elección de directivas sindicales

Firma de contratos iniciales

Ratificación de acuerdos negociados sobre el contenido de un contrato colectivo o convenio de revisión

Legitimación de contratos colectivos existentes

La

Huelga

¿Qué es?

Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores

Señalemos que

El concepto que la ley utilizó hasta 1941, en el artículo 259, fue el siguiente: Huelga es la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores

Pero

Por decreto del 10 de abril de 1941 se modificó la definición anterior para agregar que la suspensión del trabajo debería ser legal, además de temporal

Mencionemos que

El maestro Mario de la Cueva ha definido a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las mayorías trabajadoras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de los trabajadores y los patrones

Los

Requisitos de fondo

Señalemos que

Existen tres tipos de requisitos básicos para que una huelga sea declarada o estallada conforme a derecho

Estos son

De fondo

De forma

De mayoría

Mencionemos que

La huelga como derecho colectivo de los trabajadores, puede ser ejercido por un sindicato o por una coalición de trabajadores, tomando en cuenta que el sindicato es una coalición permanente de trabajadores

Ahora bien

La huelga debe tener los fines siguientes

Que son

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital

Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al término de su vigencia

Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al término de su vigencia

Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado

Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades

Apoyar una huelga que tenga por objeto alguna de las razones antes mencionadas

Exigir la revisión de los salarios contractuales

Los

Requisitos de forma

Señalemos que

Existen requisitos de forma que deben cumplirse para que la suspensión sea legal

Estos son

Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga

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 a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos

Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 450, fracción II de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato-ley en términos de la fracción III del artículo 450 de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o deberá de mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado

Los

Requisitos de mayoría

Señalemos que

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

Pero

La determinación de la mayoría, solo puede promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, pero no como cuestión previa a la suspensión del trabajo

Bibliografía:

Información obtenida de la antología brindada por la Institución de los temas “Derecho colectivo del trabajo” de los temas 4.1-4.3.3 (pág. 95-101)