



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Ivana Esmeralda Lopez Nagya

Nombre del tema: Efectos de la contratacion colectiva

Parcial: Segundo

Nombre de la Materia: Derecho Colectivo del Trabajo

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernandez Lopez

Nombre de la Licenciatura: Lic. En Derecho

Cuatrimestre: Septimo

Efectos de la contratación colectiva

A lo largo de los años se han registrado diversos movimientos de huelga de los distintos grupos de sindicatos de trabajadores y los beneficios que estos han ganado, pero creo que más allá de solo conocer sus logros es importante saber y conocer la gran utilidad del derecho de huelga, los alcances que este tiene, así como comprender la reglamentación que existe en la Ley Federal del Trabajo para que los diferentes sindicatos de trabajadores puedan hacer un correcto uso de estos derechos, por lo que en este trabajo abordaremos estos temas para así lograr la comprensión de estos.

Libertad de la negociación colectiva

Como lo mencionaba anteriormente uno de los temas importantes a abordar es el derecho de libertad a la negociación colectiva, este es el derecho que tienes los y las trabajadoras para unirse, conformar un sindicato y negociar con su patrón las condiciones de trabajo y todo lo que afecte su vida laboral.

Pero, ¿para qué sirve negociar colectivamente? Al negociar de manera colectiva, las trabajadoras, los trabajadores y el patrón tienen mejores posibilidades de resolver problemas en el lugar de trabajo antes de que se conviertan en algo grave, así como establecer las prestaciones, derechos y salarios que beneficien a los trabajadores.

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. Dos importantes Convenios Internacionales de la OIT 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).

Democracia en las organizaciones sindicales

Este es otro derecho importante, puesto que protege la libertad de democracia para que los trabajadores afiliados a una organización sindical, puedan 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.

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.

Huelga

Anteriormente hablamos de los derechos, pero ¿A qué se refiere el termino huelga?

Es 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 patronos (Mario de la Cueva,).

Existen varias definiciones pero la ley define a la huelga en su art. 440 como: la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Para llevar a cabo la huelga existen tres requisitos para que sea declarada conforme a derecho:

De fondo art. 450 la huelga debe tener los fines que establece el artículo, de forma artículo 920 en este se establece la forma en que debe realizarse el procedimiento de huelga para que sea legal y de mayoría artículo 451 fracción II establece que para que se suspendan los trabajos es necesario que la suspensión la realice la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

El procedimiento de huelga se divide en tres etapas: la gestión, pre huelga y huelga.

En la primera etapa se realiza la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores, hasta la orden de emplazamiento al patrón. 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. Dentro de esta etapa se encuentra la gestión esta comprende los preparativos que el sindicato o la coalición de trabajadores realiza en su interior hasta el momento en que presente ante el patrón el pliego de peticiones, 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.

La segunda etapa es desde el emplazamiento del patrón hasta antes de la suspensión de labores, en esta etapa 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 y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de 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.

La ley establece que se seguirá prestando servicios en los casos siguientes:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

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

Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de la Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. El Tribunal, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

La tercera y última etapa es la que abarca desde el 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. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, 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, si los trabajadores sometieron a ella la decisión.

Conclusión

A través del presente trabajo se ha podido analizar la importancia de la contratación colectiva como mecanismo generador de estabilidad laboral a los trabajadores y trabajadoras ya que como pudimos darnos cuenta la participación colectiva es muy importante, es una actividad esencial y básica, pues ayuda a ampliar y a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo es uno de los derechos más preciados de los trabajadores. Como resultado de su lucha sindical con el patrón, los trabajadores establecen los derechos que van conquistando en la empresa arriba de los mínimos establecidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Los nuevos escenarios de la economía mundial han traído como consecuencia las formas atípicas de trabajo y los contratos temporales, las empresas se están disgregando en su estructura orgánica y territorial lo cual impacta en el futuro de la Negociación Colectiva ante las nuevas formas de contratación que emergen, de ahí que es difícil continuar con los antiguos moldes en los que se sustentaba la negociación lo cual hoy en día exige una reglamentación integral de esta figura del Derecho Colectivo del Trabajo, pues está enfrentando muchas modalidades atípicas; es decir, debe enfrentar los nuevos retos impuestos en los convenios colectivos, en la jurisprudencia de la Corte, en la realidad económica que viven las fuentes de

trabajo las cuales se han visto severamente golpeadas al grado de desaparecer o estar en vías de ello.

Bibliografía:

Antología Derecho Colectivo del Trabajo Universidad del Sureste.

Dávalos Morales, José. Derecho colectivo y procesal del trabajo. Edit. Porrúa, México, 2017.

Ouzas Ortiz José Alfonso. Derecho colectivo y procesal del trabajo. Editorial IURE. México, 2010.