



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Rocío del Milagro Martínez Lázaro

Nombre del tema: Unidad III Y IV

Parcial: 7mo. Cuatrimestre

Nombre de la Materia: Derecho Colectivos

Nombre del profesor: José Reyes

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Pichucalco, Chiapas 26 de noviembre de 2022

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Concepto

La negociación colectiva se fundamenta en la autonomía de las partes y suele desarrollarse conforme a unas reglas legales

La negociación colectiva es un procedimiento de creación de reglas y toma de decisiones caracterizado por la intervención directa, conjunta y exclusiva de los representantes de los trabajadores

La estructura de la negociación es simple cuando domina o prevalece un determinado tipo de convenio colectivo (de empresa, de rama de actividad, de ámbito interprofesional, etc.) y sobre él se articulan los restantes

Generalidades de la Negociación Colectiva

La preparación es el elemento fundamental de la negociación colectiva, y puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso

Si alguna vez hubo la conveniencia de realizar un trabajo "en equipo", es esta. La función y responsabilidad de este grupo de personas es apoyarse en la negociación a través de las siguientes funciones y responsabilidades

La negociación colectiva, por las características con las que la percibe y la manejan los sindicatos, y los contenidos, intereses y valores que conlleva, es una de las formas difíciles de negociar

Ventajas e Inconvenientes

* Disminuye o aun elimina las desigualdades entre las partes contratantes.
* Democratiza el derecho, al permitir que las partes establezcan sus propias normas, de una manera flexible y de acuerdo a sus específicas circunstancias.

Por el contrario, quienes se oponen o desconfían del sistema de la negociación o del convenio colectivo señalan con vehemencia sus inconvenientes:
* Acelera la brecha entre el sector moderno y el sector tradicional. Los avances de los trabajadores organizados se producen a costa de los trabajadores del sector marginal o tradicional.
* Los trabajadores más calificados dentro de la empresa se ven frenados en sus aspiraciones y en sus estímulos, por cuanto el convenio favorece en mayor proporción a los trabajadores de base no calificados

Características del sindicato en la contratación colectiva

La primera manifestación de la negociación colectiva es el contrato colectivo de trabajo. Desde el momento en que un sindicato o una coalición de trabajadores solicita de un empresario o patrono la celebración de dicho convenio y le invita a sostener pláticas que conduzcan al establecimiento de ciertas condiciones de trabajo en un centro de productividad económica, puede decirse que se encuentra en gestación este instrumento de lucha y protección de la clase trabajadora.

El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o para obra determinada, en estos últimos casos, concluidos el tiempo o la obra determinada dejara de tener vigencia el contrato

Dos situaciones conducen a la terminación del contrato un colectivo de trabajo, el mutuo consentimiento de las partes, o al haber concluido el término o la obra por la cual fue celebrado

Contrato Colectivo

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

El contrato colectivo de trabajo debe ser celebrado por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad, lo que significa que, si no se realiza así, será nulo

Naturaleza jurídica del contrato colectivo del trabajo

En relación con la naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo, para el sector más preponderante en la doctrina, su carácter es el de un contrato entre el sindicato de trabajadores y la empresa, que supone, por consiguiente, un acuerdo libre entre las partes firmantes y un objeto posible: la concertación de las condiciones de trabajo

Se entiende por Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 386 el "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

Diferencia entre Contrato y Convenio Colectivo de Trabajo

CONTENIDO DE UN CONTRATO COLECTIVO:
1.- las partes a quienes les afecta;
2.- nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación.
3.-Nómina de adherentes, si corresponde.
4.- las cláusulas que se proponen
5.- el plazo de vigencia del contrato.
6.- la individualización de los integrantes de la comisión negociadora.
7.- firma o impresión digital de todos los trabajadores o comisión negociadora

CONTENIDO DE UN CONVENIO COLECTIVO:
1.- las partes a quienes haya de involucrar la negociación, individualizándose la o las empresas con sus respectivos domicilios y los trabajadores involucrados en cada una de ellas,
2.-nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que adhieren a la presentación,
3.-copia autorizada del acta de la asamblea que aprueba propuesta
4.- Firma de los adherentes si correspondiere

EFFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

CON LOS TRABAJADORES

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones,
con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos

CON EL PATRÓN

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo

Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores

CON TERCEROS

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo

Texto: El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 193572

CLAUSULAS DE EXCLUSIVIDAD SINDICAL

Son normas de los Contratos Colectivos y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato

Las cláusulas de exclusión son formaciones de los contratos colectivos, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato

La responsabilidad en su aplicación deriva tanto del patrón como del sindicato

Las cláusulas que forman la envoltura del Contrato Colectivo son las que se refieren al campo de aplicación del contrato: toda la empresa, varias empresas o solo algunos departamentos de aquella, también se incluyen las cláusulas que señalan el principio, la duración, la revisión y la terminación del propio contrato

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes ya sean miembros del sindicato contratante

CONTRATO LEY

Contrato-ley es el convenio celebrado entre 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 de la industria

Es un convenio de naturaleza colectiva y de carácter obligatorio que tiene como objetivo fundamental establecer condiciones de trabajo equitativas en una rama de la industria en particular

EL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO

En nuestro país la propia ley resuelve el problema, a su manera, esto es, no en forma totalmente satisfactoria, porque ubica el reglamento como un capítulo más del derecho colectivo

El reglamento no nace de un mandato de ley, sino de un acuerdo de las partes. Tiene, como el contrato colectivo, naturaleza normativa, pero está sujeto, además, al control estatal, a petición de las partes (art. 424-IV) y su eficacia depende de su depósito

Es obvio que siendo el reglamento un instrumento necesario, resulta inadmisibles que la simple negativa a celebrarlo por parte de los trabajadores -y es previsible que se nieguen-, sea suficiente para que no pueda celebrarse

CONFLICTOS DE TRABAJO

La importancia del tema de los conflictos de trabajo es evidente, si se considera el carácter opuesto de los intereses de los actores del proceso productivo

Desde el punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera; todas ellas tienen invariablemente la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses

Los conflictos laborales, por pequeños que sean, constituyen fisuras en el funcionamiento de las sociedades; son notas discordantes que rompen con el estado de convivencia y armonía que debe prevalecer en los conglomerados sociales