



Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: *Jesús Alberto Pérez Morales*

Nombre del tema: *Unidad III (Negociación Colectiva)*

Parcial: *Segundo*

Nombre de la Materia: *Derecho Colectivo del Trabajo*

Nombre del profesor: *José Reyes Rueda*

Nombre de la Licenciatura: *Licenciatura en Derecho*

Cuatrimestre: *Sexto*

Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco, Chiapas; diciembre 02 de 2022

CONCEPTO

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 (unitarios o sindicales) y de los empresarios y/o sus representantes, tendiente a la firma de un acuerdo (generalmente, un convenio colectivo).

La negociación colectiva se fundamenta en la autonomía de las partes y suele desarrollarse conforme a unas reglas legales (mínimas), y por las pautas o criterios elaborados o aceptados por los sujetos negociadores.

El carácter normativo de los convenios colectivos, que es el fruto más logrado de la negociación, justifica que ésta haya de sujetarse a lo establecido en la Ley, puesto que es ésta la que reconoce validez jurídica a aquéllos.

A diferencia de las normas estatales, la negociación colectiva se caracteriza por su dispersión, ya que se desarrolla en distintos ámbitos o unidades de negociación, delimitadas por criterios funcionales (profesiones, sectores de actividad, etc.) y territoriales (Estado, Comunidades Autónomas, regiones, comarcas, provincias o municipios) y permite satisfacer necesidades concretas que difícilmente pueden ser reguladas con carácter imperativo de forma heterónoma por los poderes públicos.

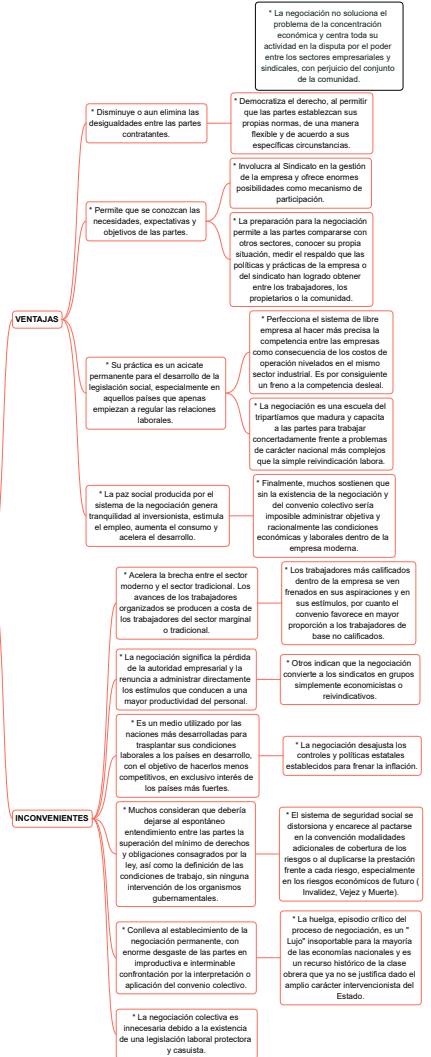
- CARACTERÍSTICAS**
- Se percibe a la otra parte como adversario, e inclusive como enemigo.
 - Impone una gran desconfianza, especialmente hacia la empresa.
 - Se negocia bajo una posición de fuerza y de amenaza.
 - Se oculta información relevante y se miente deliberadamente.
 - Se maneja bajo una visión de corto plazo.
 - Involucra diversos intereses, unos explícitos y otros implícitos (objetivos emboscados).
 - Conlleva intereses económicos cuantiosos.
 - Ocurren problemas en la comunicación, debido a diferencias culturales y socio-económicas, en ocasiones "se hablan idiomas diferentes".

- TIPOS DE NEGOCIACION COLECTIVA:**
- REGLADA:**
 - Aplicable a organizaciones sindicales o grupos de trabajadores.
 - Procedimiento rígido y formal.
 - Plazos de días establecidos son cortos.
 - Faculta para acordar huelga.
 - Termina proceso con Contrato colectivo.
 - NO REGLADA:**
 - Solo pueden negociar una o más organizaciones sindicales.
 - Las negociaciones son directas.
 - No hay sujeción a reglas o normas.
 - Duración determinada.
 - Convenio colectivo.
 - SEMI-REGLADA:**
 - Grupos de trabajadores que se unen solo para los efectos de negociar.
 - Debe tratarse un grupo de 6 o más trabajadores.
 - Debe elegirse comisión negociadora en votación secreta y ante M. de fe.
 - Respuesta empleadora en 15 días. O sino se le aplica multa.
 - Aprobación propuesta final, debe acordarse por trabajadores involucrados en votación secreta ante Inspector del Trabajo.
- Faltando alguna de estas condiciones se tiene como contrato Individual.

GENERALIDADES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

NEGOCIACION COLECTIVA

VENTAJAS E INCONVENIENTES



CARACTERÍSTICAS DEL SINDICATO EN LA CONTRATACION 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.

Esta concepción responde a la definición que la ley mexicana da de contrato colectivo. Es (dice el art. 386) el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y entre uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Por tanto, sus elementos son la existencia de una convención, un derecho de la clase trabajadora y la respuesta dada a una solicitud presentada por esta última del empresario o empleador según el caso.

Sin embargo, aun cuando existe plena libertad de acción entre sindicatos y empleadores en la formación de contratos colectivos, dichos instrumentos legales deben ostentar diversas características.

De acuerdo con lo expuesto el contrato colectivo de trabajo es un derecho que se ha ganado a través de una organización sindical, el cual trae un serie de beneficios en defensa de los derechos de los trabajadores, por las características que presenta el mismo, una parte importante que menciona el autor es la referente a la autonomía del contrato colectivo de trabajo, donde las partes contratantes pueden decidir y determinar por sí mismas las condiciones que se establecerán en éste, dentro de las características del contrato colectivo de trabajo tenemos que éste contiene la revisión contractual y que en esta interviene la revisión contractual del salario, así como, las condiciones actuales de trabajo, debemos tener presente que de acuerdo al autor el contrato tendrá una duración de dos años y el sindicato deberá solicitar su revisión contractual con una anticipación de sesenta días, lo mismo si por alguna razón el contrato se extiende por más de dos años, el periodo excedente será susceptible de revisión contractual.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CONTRATO COLECTIVO

¿QUÉ ES UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?

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".

- Un sindicato de trabajadores y un patrón.
- Varios sindicatos de trabajadores y un patrón.
- Un sindicato de trabajadores y un sindicato de patrones.
- Un sindicato de trabajadores y varios sindicatos de patrones.
- Varios sindicatos de trabajadores y un sindicato de patrones.
- Varios sindicatos de trabajadores y varios sindicatos de patrones.

Esto quiere decir que existen distintos supuestos respecto de la celebración del contrato colectivo de trabajo, es decir, éste puede celebrarse entre:

¿QUIÉNES CELEBRAN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?

En cualquiera de los casos, lo importante es destacar que el contrato colectivo de trabajo es una forma manifiesta de la organización de trabajadores, con el fin de luchar y defender sus intereses, lo cual es más eficaz que la lucha aislada y unilateral.

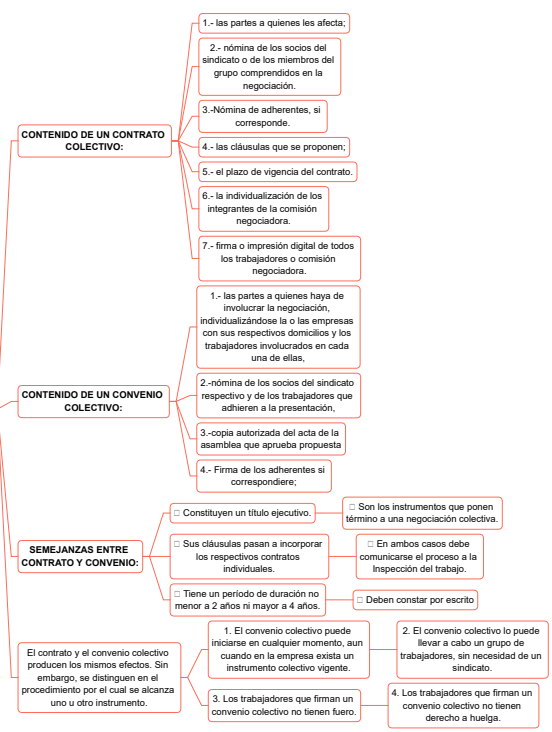
II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión.

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre el contrato colectivo es el instrumento legal para defender sus intereses comunes. Los beneficios obtenidos en el contrato colectivo abarcan a todos los trabajadores que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato de empresa o de industria".

Si ocurre que varios sindicatos se disputan la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, entonces se observarán las reglas previstas en el artículo 388 de la ley laboral, que a la letra dice: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

DIFERENCIA ENTRE CONTRATO Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.



¿QUÉ REQUISITOS DEBE CONTENER EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?

- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada.
- El monto de los salarios.
- Los días de descanso y vacaciones.
- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse de acuerdo con la ley.
- Las empresas y establecimientos que abarque.
- Las jornadas de trabajo.
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a laborar en la empresa o establecimiento.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE 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.

Sin embargo, en la ley se establece (art. 387, LFT) que la exigencia de celebrar un Contrato Colectivo es un derecho del sindicato mayoritario de los trabajadores y una obligación para el patrón. Así se desprende del texto que dispone que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tenga la obligación de celebrar con éste (sindicato), cuando se lo pida, un Contrato Colectivo. En el segundo párrafo del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo se establece que, si el patrón se negara a firmarlo, los trabajadores lo podrán forzar a través de la huelga.



Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: *Jesús Alberto Pérez Morales*

Nombre del tema: *Unidad IV (Efecto de la Contratación Colectiva)*

Parcial: *Segundo*

Nombre de la Materia: *Derecho Colectivo del Trabajo*

Nombre del profesor: *José Reyes Rueda*

Nombre de la Licenciatura: *Licenciatura en Derecho*

Cuatrimestre: *Sexto*

Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco, Chiapas; diciembre 02 de 2022

EFFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

CONTRATO LEY

Artículo 404. 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 determinada de la industria, y 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.

En México pueden solicitarlo aquellos sindicatos que representen dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados o del sector o industria determinados, y será tramitado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se trata de dos o más entidades federativas o industrias de carácter federal, o ante el gobernador del Estado si se trata de industrias de jurisdicción local.

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, siempre busca que los beneficios laborales se extiendan a todos los trabajadores y a las empresas que realizan actividades laborales dentro de un mismo sector económico o de explotación productiva; se realiza mediante una convocatoria pública realizada por el poder público.

EL CONTRATO-LEY CONTENDRÁ:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurren a la convención;

II. La entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años.

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX, V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

V. Las demás estipulaciones que convengan las partes. Obsérvese que la duración del contrato-ley no podrá exceder de dos años.

EL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO

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.

De acuerdo a lo anterior, en el reglamento se producen los elementos esenciales de todo negocio jurídico: consentimiento y objeto posible, este de naturaleza normativa. Le son aplicables, igualmente, las reglas que vigilan la validez de los negocios jurídicos y su eficacia está sometida a la conditio iuris del depósito. Nada impide que las partes puedan someterlo a cualquier modalidad.

Por último, por su propia naturaleza, es un negocio jurídico formal. La ley destaca esa condición, de manera indirecta, al ordenar que se imprima y que se le dé una publicidad adecuada, fijando en los lugares más visibles del establecimiento (art. 425). (Fuente, Derecho del Trabajo, Nestor de Buen L., pág. 661,662)

El procedimiento marcado en el art. 424.

CON LOS TRABAJADORES

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

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. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

CON EL PATRÓN

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 registrará, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento. 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. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

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 1814 de la Ley Federal del Trabajo.

CON TERCEROS

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. Estas normas pueden ser de ingreso o de separación.

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.

Es una verdad indiscutible, que se ha avanzado enormemente en el renglón del diálogo entre trabajadores y patrones. Han ido cambiando paulatinamente aquellas formas violentas de solucionar las diferencias, que se habían visto obrar y reduían a cenizas las fábricas, por mecanismos civilizados. Hoy día, el "campo de batalla" es una mesa de negociaciones.

La palabra conflicto proviene del latín conflictus, que significa combate, lucha, pelea.

Suelen también referirse algunas leyes a "los juicios" como sinónimo de conflictos. En todo caso, no hay que confundir el conflicto, como fenómeno social, con el conjunto de actos procesales que constituyen la vía para solucionar dicho altercado. En sentido amplio se define a los conflictos laborales como "las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo".

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.

Un concepto tan amplio que abarca lo mismo una huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial.

Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, "son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

CLAUSULAS DE EXCLUSIVIDAD SINDICAL

ENVOLUTURA DEL CONTRATO COLECTIVO

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 sólo algunos departamentos de aquella, también se incluyen las cláusulas que señalan el principio, la duración, la revisión y la terminación del propio contrato. La cláusula de exclusión consiste en:

1. Deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato;
2. El deber propio del patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato;
3. El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas o los puestos de nueva creación o bien boletarios y;
4. El deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido.

RESPONSABILIDADES EN SU APLICACIÓN

La responsabilidad en su aplicación deriva tanto del patrón como del sindicato. Desde el punto de vista del sindicato, éste debe hacer saber al patrón de que un trabajador sindicalizado ha dejado de serlo y por lo tanto pide que se le aplique en caso de estar plasmada la cláusula de exclusión por separación en el Contrato Colectivo, y de estar plasmada la misma el sindicato podrá exigirle al patrón su cumplimiento. Y el patrón proseguirá a aplicarla en caso de estar estipulada como cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo.