



Mi Universidad

Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Brandom Daniel Pérez Guzmán

Nombre del tema: Unidad III Y IV

Parcial: 2°

Nombre de la Materia: Derecho Colectivo de Trabajo

Nombre del profesor: José Reyes Rueda

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 7°

NEGOCIACION COLECTIVA

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, tendente 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.

GENERALIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

- REGLADA:**
 - Se percibe a la otra parte como adversario, e inclusive como enemigo.
 - Impera 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".
- NO REGLADA:**
 - Aplicable a organizaciones sindicales o grupos de trabajadores.
 - Procedimiento rígido y formal.
 - Plazos de días establecidos son cortos.
 - Faculta para acordar huelgas.
 - Termina proceso con Contrato colectivo.
 - Solo pueden negociar una o más organizaciones sindicales.
 - Las negociaciones son directas
 - No hay sujeción a reglas o normas
 - Duración determinada
 - Convenio colectivo
- SEMI-ARREGLADA:**
 - Grupos de trabajadores que se unan solo para los efectos de negociar
 - Debe tratarse un grupo de 8 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.

CARACTERÍSTICAS

VENTAJAS E INCONVENIENTES

VENTAJAS

- * 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.
- * Permite que se conozcan las necesidades, expectativas y objetivos de las partes.
- * Involucra al Sindicato en la gestión de la empresa y ofrece enormes posibilidades como mecanismo de participación.
- * Su práctica es un acicate permanente para el desarrollo de la legislación social, especialmente en aquellos países que apenas empiezan a regular las relaciones laborales.
- * La preparación para la negociación permite a las partes compararse con otros sectores, conocer su propia situación, medir el respaldo que las políticas y prácticas de la empresa o del sindicato han logrado obtener entre los trabajadores, los propietarios o la comunidad.
- * Perfecciona el sistema de libre empresa al hacer más precisa la competencia entre las empresas como consecuencia de los costos de operación nivelados en el mismo sector industrial. Es por consiguiente un freno a la competencia desleal.
- * La negociación es una escuela del tripartitismo que madura y capacita a las partes para trabajar concertadamente frente a problemas de carácter nacional más complejos que la simple reivindicación laboral.
- * La paz social producida por el sistema de la negociación genera tranquilidad al inversionista, estimula el empleo, aumenta el consumo y acelera el desarrollo.
- * Finalmente, muchos sostienen que sin la existencia de la negociación y del convenio colectivo sería imposible administrar objetiva y racionalmente las condiciones económicas y laborales dentro de la empresa moderna.

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.
- * La negociación significa la pérdida de la autoridad empresarial y la renuncia a administrar directamente los estímulos que conducen a una mayor productividad del personal.
- * Otros indican que la negociación convierte a los sindicatos en grupos simplemente economicistas o reivindicativos.
- * Es un medio utilizado por las naciones más desarrolladas para trasplantar sus condiciones laborales a los países en desarrollo, con el objetivo de hacerlos menos competitivos, en exclusivo interés de los países más fuertes.
- * La negociación desajusta los controles y políticas estatales establecidos para frenar la inflación.
- * Muchos consideran que debería dejarse al espontáneo entendimiento entre las partes la superación del mínimo de derechos y obligaciones consagrados por la ley, así como la definición de las condiciones de trabajo, sin ninguna intervención de los organismos gubernamentales.
- * El sistema de seguridad social se distorsiona y encarece al pactarse en la convención modalidades adicionales de cobertura de los riesgos o al duplicarse la prestación frente a cada riesgo, especialmente en los riesgos económicos de futuro (Invalidez, Vejez y Muerte).
- * Conlleva al establecimiento de la negociación permanente, con enorme desgaste de las partes en impropria e interminable confrontación por la interpretación o aplicación del convenio colectivo.
- * La huelga, episodio crítico del proceso de negociación, es un "Lujo" insostenible para la mayoría de las economías nacionales y es un recurso histórico de la clase obrera que ya no se justifica dado el amplio carácter intervencionista del Estado.
- * La negociación colectiva es innecesaria debido a la existencia de una legislación laboral protectora y casuista.
- * La negociación no soluciona el problema de la concentración económica y centra toda su actividad en la disputa por el poder entre los sectores empresariales y sindicales, con perjuicio del conjunto de la comunidad.

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

Esta concepción responde 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.

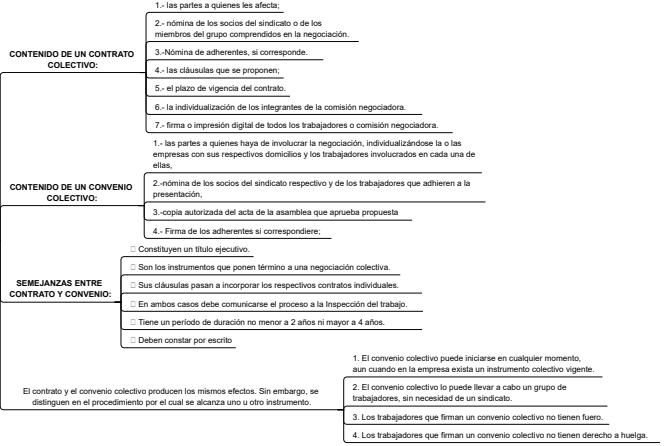
De acuerdo con lo expuesto el contrato colectivo de trabajo es un derecho que se ha ganado a través de una organización sindical, el cual trae un serie de beneficios en defensa de los derechos de los trabajadores, por las características que presenta el mismo, una parte importante que menciona el autor 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



DIFERENCIA ENTRE CONTRATO Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.



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.

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 una misma zona económica o de explotación productiva, se realiza mediante una convocatoria pública realizada por el poder público.

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 este 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.

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 regi 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 CONTRATO-LEY CONTENDRÁ:

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 luris 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, fijándolo en los lugares más visibles del establecimiento (art. 425). (Fuente, Derecho del Trabajo; Néstor de Buen L. pág. 861.862)

El procedimiento marcado en el art. 424

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 seegaban vidas obreras y reducían 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.

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

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".

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 aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

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;
- 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.

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:

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 ejercer 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 registrá, 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 184 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.

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 solo 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 boletinesarios y.
- 4. El deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido.

CLAUSULAS DE EXCLUSIVIDAD SINDICAL

RESPONSABILIDADES EN SU APLICACIÓN.

La responsabilidad en su aplicación deriva tanto del patrón como del sindicato. Desde el punto de vista del sindicato, este 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.