



## Mi Universidad

*Nombre del Alumno: Candelaria Cuevas Acosta.*

*Nombre del tema: Unidad 3 Y 4.*

*Nombre de la Materia: Derecho Colectivo Del Trabajo.*

*Nombre del profesor: Jose Reyes Rueda Rueda.*

*Nombre de la Licenciatura: Licenciatura En Derecho.*

*Cuatrimestre: 7° Cuatrimestre.*

*PICHUCALCO CHIPAS A 26 DE NOVIEMBRE DEL 2022.*

# NEGOCIACIÓN 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.

La finalidad primordial de la negociación colectiva es la creación de reglas que permitan disciplinar las condiciones de trabajo, entendidas en sentido amplio, pero también puede y suele utilizarse con otros muchos fines, como la creación de canales de comunicación y participación entre las empresas y sus trabajadores

La estructura de la negociación colectiva viene determinada por el conjunto de convenios, pactos y acuerdos colectivos existentes en un determinado sistema de relaciones laborales y se refiere, más concretamente, a los ámbitos o unidades de negociación, así como a sus diferentes niveles,

**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.

- 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".

- Una división básica del trabajo.
- El manejo de diversos "roles" o papeles.
- Diversa percepción interdisciplinaria.
- Análisis y evaluación grupal de la situación.
- Toma de decisiones colegiada.
- Apoyo mutuo en situaciones complicadas.

**VENTAJAS E INCONVENIENTES:**

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

**CARACTERÍSTICAS DEL SINDICATO EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA:** La primera manifestación de la negociación colectiva es el contrato colectivo de trabajo.

- 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.
- 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.
- es la autonomía de las partes para resolver por sí mismas cualquier problema interno que se presente en relación con las condiciones de trabajo establecidas, sea la condición de los trabajadores o el sindicato quien participe.

**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 patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, 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 patronos.
- Un sindicato de trabajadores y varios sindicatos de patronos.
- Varios sindicatos de trabajadores y un sindicato de patronos.
- Varios sindicatos de trabajadores y varios sindicatos de patronos.

Los beneficios obtenidos con motivo de la firma del contrato colectivo de trabajo entre trabajadores y patronos no sólo son aplicables a los trabajadores del sindicato que hubiera firmado dicho contrato, sino que se hará extensivo a todos los trabajadores de la empresa.

**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.

- INTERPRETACIÓN:** 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 patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".
- CONTENIDO:** La falta de estipulaciones sobre la jornada de trabajo, días de descanso, y vacaciones serán aplicadas las disposiciones legales. Si al Contrato Colectivo le llega a faltar el tabulador de salarios, el sindicato en cualquier momento puede exigir el otorgamiento de dicho tabulador.
- SU RELACIÓN CON LOS INDIVIDUOS:** Una de las características más importantes del Contrato Colectivo de Trabajo consiste en que sus efectos no alcanzan no solo a los miembros del sindicato que celebre el contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza, salvo que estos dispongan lo contrario.
- Los actos administrativos pueden ser, según la doctrina, reglados o discrecionales; los primeros se crean por la existencia de normas jurídicas que determinan conjuntamente el momento, el contenido y la forma de la actividad administrativa, los que se pueden convertir en discrecionales, si desaparece alguna de estas limitaciones.

**DIFERENCIA ENTRE CONTRATO Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO:**

- 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;

Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

**SEMEJANZAS ENTRE CONTRATO Y CONVENIO:**

- Constituyen un título ejecutivo.
- Son los instrumentos que ponen término a una negociación colectiva.
- Sus cláusulas pasan a incorporar los respectivos contratos individuales.
- En ambos casos debe comunicarse el proceso a la Inspección del trabajo.
- Tiene un período de duración no menor a 2 años ni mayor a 4 años.
  - Deben constar por escrito

# 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.

Los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la ineficacia jurídica de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma lesiona sus derechos fundamentales de índole laboral, sin que para ello sea necesario entablar una acción colectiva, ya que, en tal hipótesis, no se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo, únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales.

- I. 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
- II. 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:** 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.

los sindicatos son personas morales legalmente reconocidas por virtud de su registro y con capacidad jurídica para defender, ante todas las autoridades, por conducto de sus representantes, como el secretario general o la persona de su directiva que determinen los estatutos, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, es evidente que están legitimados para solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo y ejercitar el derecho de huelga para lograr ese propósito

- 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. 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.

**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.

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.

efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrá ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran, de conformidad con las disposiciones del aludido ordenamiento, pero tal hecho no impide de ninguna manera al trabajador de confianza gozar de los beneficios que pudiere otorgarle el contrato colectivo de trabajo que rija a los trabajadores sindicalizados, habida cuenta de que el dispositivo 396 del mismo cuerpo legal, con claridad meridiana, señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la misma empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado

**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

- artículo 395 se indica que "podrán también establecer que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".
- 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.
- 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:** 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 mismo sector económico o de explotación productiva, se realiza mediante una convocatoria pública realizada por el poder público.
- Muchos juristas denominan al contrato-ley contrato colectivo obligatorio, en razón de la declaración de obligatoriedad a que se refiere este precepto.
- El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.
- El contrato colectivo ordinario produce efectos como tal a partir de la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, o bien a partir de su depósito ante la Junta de Conciliación si se solicitó su remisión a la de Conciliación y Arbitraje para su registro.

La deficiente regulación legal, que pone en serio predicamento a los patrones cuando quieren establecer un reglamento y no encuentran entre los trabajadores una buena acogida a su intención, ha producido una mayor confusión, ya que la necesidad disciplinaria tiene que ser satisfecha, por lo que se buscan otros procedimientos.

- 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.
- El proceso de formación del reglamento, en los términos ordenados por la ley, resulta impráctico. El resultado ha sido que los reglamentos se celebren al margen de los dispositivos legales, utilizando un mecanismo paralelo, no previsto en la ley, al de la celebración de los contratos colectivos.
- No basta que un patrón acredite los hechos en que basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el fundamento jurídico en el que apoya esa disciplina, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria impuesta no es válida

**CONFLICTOS DE TRABAJO:** La Constitución mexicana establece desde el año de 1917, que "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje".

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".

Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes.

Los conflictos entre patrones no constituyen una auténtica posibilidad en la sociedad en la que vivimos, como no la tiene el sindicalismo patronal. La hipótesis existe, y la conservó el legislador buscando evitar una laguna.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores

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.