



## Cuadro sinóptico

*Nombre del Alumno: Glenda Raquel Arguello Altuzar*

*Nombre del tema: Negociación colectiva y efectos del contrato colectivo.*

*Parcial: 2°*

*Nombre de la Materia: Derecho Colectivo del trabajo*

*Nombre del profesor: Gladis Adilene H.*

*Nombre de la Licenciatura: Derecho*

*Cuatrimestre: 7°*

## 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).

### generalidades

Las principales características de la negociación colectiva son:

- 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 socioeconómicas; en ocasiones “se hablan idiomas diferentes”.

### Ventajas

Y

### Inconvenientes

#### VENTAJAS

: Quienes han ponderado las ventajas de la negociación colectiva han señalado que ella: \* 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.

#### INCONVENIENTES:

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.

Negociaciones  
colectivas.

Sindicato.

Los sindicatos son entidades de representación de los trabajadores, esto es, que dan la cara por ellos y, en principio, velan por la defensa de su bienestar. Son ellos quienes llevan a cabo negociaciones y quienes llaman a menudo a la protesta o a la huelga.

Contrato  
colectivo.

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.

Naturaleza  
jurídica.

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.

Diferencia entre  
contrato y convenio.

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.

Bibliografía: antología  
de la unidad

Efectos 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.

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.

Exclusividad.

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.

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.

El reglamento

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.

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.

El derecho, como instrumento al servicio de la mejor convivencia entre los hombres, tiene una importante misión que cumplir en este terreno.

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.