



NOMBRE DEL ALUMNO: JOSE JONATHAN GORDILLO HERNANDEZ

NOMBRE DE LA MAESTRA: GLADIS ADILENE HERNANDEZ

NOMBRE DEL TEMA: SUPERNOTA UNIDAD III

NOMBRE DE LA MATERIA: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

NOMBRE DE LA CARRERA: LICENCIATURA EN DERECHO

BIBLIOGRAFIA: ANTOLOGIA DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

UNIDAD III

NEGOCIACION COLECTIVA

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

“Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.”

SUJETOS, ART. 387 Y 388



CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO

Envoltura

Clausulas relativas a su:

- Nacimiento
- Duración
- Revisión
- Terminación

Elemento normativo

Claúsulas relativas a las condiciones específicas de trabajo:

- Monto de salarios
- Jornadas
- Descansos
- Vacaciones
- Entre otras

Elemento obligatorio o compulsorio

Hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, se presenta:

- La clausula de inclusión
- Reglamento Interior de Trabajo

MODIFICACION COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO

La revisión opera por el solo transcurso del tiempo, treinta o sesenta días anteriores al vencimiento del contrato colectivo, sin que sea necesaria la presencia de algún otro requisito; en tanto la modificación presupone la existencia de las circunstancias mencionadas expresa y limitadamente en la Ley, por consiguiente, puede iniciarse en cualquier tiempo.



SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

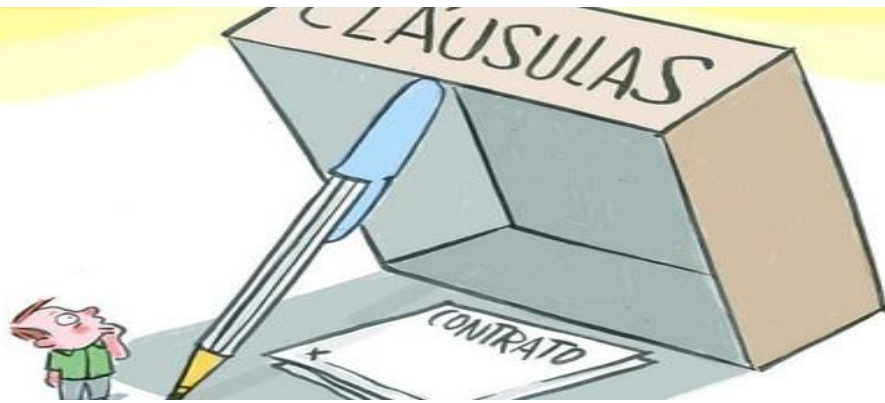
causa	procedimiento	Derechos de los trabajadores
*fuerza mayor o caso fortuito no imputable Al patrón. • Muerte o incapacidad, física o • Mental del patrón	Se dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje y luego Se tramitara el procedimiento especial	Indemnización no mayor de Un mes de salario integrado Solicitar cada seis meses que se verifique La subsistencia de las Causas que originaron la Suspensión. Ser llamado cuando la suspensión Se levante y volver a ocupar el Puesto que tenia antes de la Suspensión
• El exceso de producción con las • Condiciones económicas y las • Circunstancias del mercado	Antes de la suspensión se deberá Tramitar el procedimiento de Conflictos colectivos De naturaleza económica.	
• La incosteabilidad, de naturaleza temporal, • Notoria y manifiesta de la explotación • La falta de fondos y la imposibilidad • De obtenerlos para el desarrollo normal • De los trabajos.	Antes de la suspensión se Deberá tramitar el Procedimiento especial	
La falta de materia prima no Imputable al patrón La falta de ministracion por Parte del Estado de las cantidades que se Haya obligado entregar a la empresa Con la que hubiere contratado trabajos O servicios.		

- El elemento fundamental, art. 391 de la ley menciona estos datos que son la parte primordial del núcleo del contrato y se pueden añadir todas las demás condiciones que convengan las partes.
- La envoltura Lo constituyen las obligaciones que contraen el sindicato y el patrón.
- Normas que regulan su forma, su periodo de vigencia, su revisión y su terminación. Art. 390, 391, 426 y 401.

CLAUSULAS

Se dividen en 3 clases:

- a) Cláusulas normativas: Son la envoltura que regulan obligaciones de hacer y de dar de las partes; determinan el lugar de trabajo; los horarios de labores; los días laborable; las prestaciones a los trabajadores; las causas de imposición de correcciones y sanciones disciplinarias, etc.
- b) Cláusulas de extensión
- c) Cláusulas de seguridad sindical.



FORMA Y REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO



NEGOCIACION COLECTIVA

“El conjunto de acuerdos de carácter extrajudicial que concertan los representantes de los factores de la producción, trabajo y capital, respecto de conflictos internos de organización y administración que surgen en las relaciones laborales de las empresas o negociaciones, discusiones relacionadas con asuntos de disciplina interna, distribución de labores, cumplimiento y observación de los contratos de trabajo, que llevan a cabo comisiones integradas con los representantes de los trabajadores y de los patronos. Pláticas en las que se convoca tanto a sindicatos como a empresarios para encontrar soluciones a problemas de trabajo.”

NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

NUEVO MODELO LABORAL

AHORA

Los Contratos Colectivos deben ser avalados por las y los trabajadores mediante el voto personal, libre, directo y secreto.



Cuando el sindicato o el empleador acuerden los términos del contrato colectivo, el sindicato deberá:



Dar aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) de que someterá el acuerdo a consulta de los trabajadores.



Publicar la convocatoria de la consulta con al menos diez días de anticipación, señalando día, hora y lugar en donde se llevará a cabo.



Proporcionar a los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta.



Designar a una comisión responsable de organizar y llevar a cabo la consulta.



RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN SINDICAL DURANTE LA CONSULTA:



1. Asegurar que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y permita el voto libre, directo, personal y secreto.
2. Instalar en lugar visible, mamparas, marcadores, urnas y mesas de registro para la votación.
3. Cotejar los datos del trabajador con el listado de votantes y entregar las boletas de votación.



RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN SINDICAL DURANTE LA CONSULTA:



4. Contabilizar las boletas y anular las que no estén cruzadas o doblemente cruzadas.
5. Asentar el resultado del conteo en el Acta de Resultados y firmarla.
6. Publicar el Acta en lugares visibles para que los trabajadores conozcan los resultados.

Terminada la consulta, el sindicato promovente deberá avisar a la autoridad y resguardar las actas por cinco años para efectos de verificación.

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 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.

Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.



La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.



SOLICITUD DE CELEBRACION.

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

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.

TERMINO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- El contrato colectivo de trabajo termina
- Por mutuo consentimiento
- Por terminación de la obra
- Por cierre de la empresa
- En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titulares del contrato colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en las empresas o establecimientos.

