

Mi Universidad

Nombre del Alumno: Erika Guadalupe López Gordillo

Nombre del tema: Negociación Colectiva

Parcial: Primero

Nombre de la Materia: Derecho Colectivo del Trabajo

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: Séptimo

Comitán De Domínguez, Chiapas, a 05 de Diciembre de 2023.



CONTRATO COLECTIVO DEL 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. 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 LFT.

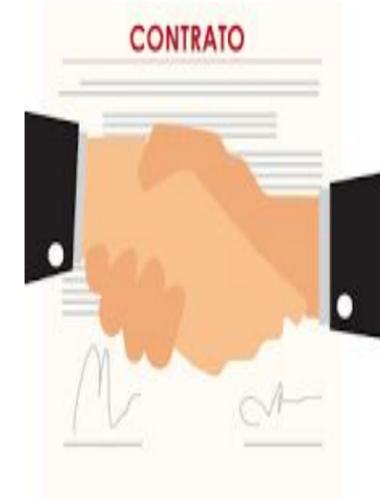
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Mi Universidad



SUJETOS

Los sujetos son: los sindicatos, personas morales y las personas físicas o morales que son los patrones. El patrón tiene la obligación de contratar con el sindicato de los trabajadores. Art.387, no es opción del patrón contratar o no. Art. 388, resuelve el problema que surge cuando en la misma empresa, existen varios sindicatos.



CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO

Elemento fundamental o núcleo. Se trata de las jornadas, días de descanso, vacaciones, monto de los salarios, etc. Art. 392; Elemento de envoltura., lo constituyen las obligaciones que contraen el sindicato y el Patrón; Normas que rigen la vida y la extinción del contraía colectivo art. 390, 391 fracción III, 397, 401 y 426.

CLAUSULAS

Cláusulas normativas: Son la envoltura que regulan obligaciones de hacer y de dar de las partes; Cláusulas de extensión; Cláusulas de seguridad sindical. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.



Cláusulas de un contrato laboral

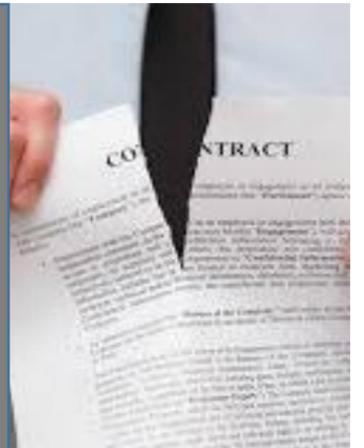
FORMA Y REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO

Registro colectivo de trabajo inicial, sera necesario presentarlo ante la CFCRL además del contrato colectivo que deberá de resolver el registro dentro de los 30 días siguientes a su presentación, no surtirán efectos con su presentación sino hasta que sea emitido el acuerdo aprobando su registro por la autoridad registral. será expedida mediante previa consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.



TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo termina: por mutuo consentimiento art. 390 ter; por terminación de la obra, y por cierre de la empresa o establecimiento siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento



MODIFICACIÓN COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

La revisión opera por el solo transcurso del tiempo, 30 o 60 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

Suspensión temporal por: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón; la falta de materia prima; etc. El contrato de trabajo es indefinido en caso de que no se haya establecido un término. El contrato colectivo de trabajo termina: por mutuo consentimiento; por terminación de la obra y los casos del capítulo VIII del título Séptimo de la LFT. Lo señalado en el art. 434 LFT.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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.



DISENTIMIENTO EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES

Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto: Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; Apoyar una huelga o Exigir la revisión de los salarios contractuales, y Para exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, el sindicato para acreditar que es titular del contrato colectivo de trabajo deberá de anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del Contrato Colectivo de Trabajo expedido por el CFCRL o el acuse de haberlo solicitado.



PROCEDIMIENTO PARA LA FIRMA DEL NUEVO CONTRATO COLECTIVO O SU REVISIÓN

En caso de que del resultado de la consulta se desprenda que el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o del convenio de revisión si cuentan con el apoyo mayoritario de los trabajadores, se estará a lo siguiente: Para contratos colectivos de trabajo inicial, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante la Autoridad Registral; Para convenios de revisión o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, estos deberán de celebrarse ante la Autoridad Registral, Tribunal o Centro de Conciliación competente, y una vez aprobado surtirá efectos legales.



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.

PROCEDIMIENTOS PARA LLEGAR AL CONTRATO LEY

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, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. La solicitud se presentará al CFCRL; Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406, acompañando la Constancia de Representatividad obtenida conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis, o con el padrón de socios si tienen celebrado contrato colectivo de trabajo o son administradores del contrato-ley.



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.



PROCEDIMIENTO DE CREACIÓN

En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes: Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón; Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante el CFCRL; No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de los Tribunales federales se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley.



CONTENIDO Y APLICACIONES DE SANCIONES

El reglamento contendrá: Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada; Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; Días y lugares de pago; Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V; Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios; Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas; Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; Permisos y licencias; etc.





BIBLIOGRAFIA: ANTOLOGÍA DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, PROPORCIONADA POR LA UNIVERSIDAD UDS.

IMÁGENES DESCARGADAS DE INTERNET:

https://www.google.com/search?q=contrato+colectivo+de+trabajo&sc_esv=588105669&tbm=isch&sxsrf=AM9HkKnprXyF0K4ozmX0pv7jA8t_z314Dg:1701823557770&source=Inms&sa=X&ved=2ahUKEwisiYblyvmCAxUsOUQIHSORCEAQ_AUoAXoECAEQAw&biw=1366&bih=619&dpr=1#imgrc=gT1ZtSGtuBZAMM

https://www.google.com/search?q=sindicatos%2C+personas+morales+y+las+personas++f%C3%ADsicas+o+morales&tbm=isch&ved=2ahUKEwjpvqfn6_mCAxUbK9AFHXHoA-QQ2-

<https://www.google.com/search?q=SUSPENSI%C3%93N+Y+TERMINACI%C3%93N+COLECTIVA+DE+LAS+RELACIONES+DE+TRABAJO&tbm=isch&ved=2ahUKEwjN167I7vmCAxUnId4AHfw5BscQ2->

https://www.google.com/search?q=contrato+ley+dibujos&tbm=isch&ved=2ahUKEwjN4_m-8fmCAxVnFdAFHa67DUUsQ2-