



**Mi Universidad**

**Ensayo**

*Nombre del Alumno: Densee Lineth Bautista Peralta.*

*Nombre del tema: Relaciones colectivas de trabajo.*

*Parcial: 3er.*

*Nombre de la Materia: Legislación en salud y enfermería.*

*Nombre del profesor: Flor De María Culebro Estrada.*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería.*

*Cuatrimestre: 8vo.*

## RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

En este ensayo daremos a conocer lo que son las relaciones colectivas de trabajo, para entrar en tema; Se puede conceptualizar a las relaciones colectivas de trabajo como aquellos vínculos que surgen por la suscripción de un contrato colectivo de trabajo, y que producen derechos y obligaciones entre patrón, trabajadores y sindicatos, en el marco de los derechos laborales contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante cpeum), así como en la propia Ley Federal del Trabajo (en adelante lft).

Las relaciones colectivas de trabajo surgen por la existencia de un contrato colectivo de trabajo, el que de conformidad con el artículo 386 de la lft, se define de la siguiente manera: 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.

Algunas características de las relaciones colectivas del trabajo son:

- Que tiene como objeto la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista.
- Sirven para el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas.
- Establecen el reconocimiento estatal de la autodefensa

La LFT en sus artículos 354 y 355 define a la coalición como un “acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes”. Los elementos de la coalición son:

1. Acuerdo temporal, reunión momentánea que se disuelve después del resultado obtenido.
2. Puede ser de trabajadores o de patrones.
3. Su objeto es la defensa de intereses comunes.
4. Su finalidad es la solución de un conflicto actual, cuando éste fenece termina la coalición.
5. Puede ser el antecedente para la formación de un sindicato.

A pesar de que uno de fines del derecho del trabajo, es buscar la justicia social mediante el equilibrio entre trabajadores y patrones, existen otros fines que son en particular propios del sindicalismo y de las relaciones colectivas, entre los que podemos encontrar el de unidad, el cual se basa en el principio universal que establece que “la unión hace la fuerza”, principio en el que está basado el sindicalismo, que se complementa con los atributos de conciencia y lucha de clases ya analizados; el principio de autodefensa, en cuanto las organizaciones sindicales con auxilio de los medios de lucha autorizados por la Ley alcanzan sus objetivos; el principio de exclusividad en cuanto como consecuencia de esa lucha de clases se crean las organizaciones clasistas de trabajadores en donde no hay cabida a los patrones; el principio de autonomía con relación al Estado y al patrón también ya analizado; principio de pluralidad en cuanto admite la existencia de otras organizaciones sindicales y sus tendencias.

La negociación colectiva es un proceso que fomenta la estabilidad y cooperación entre todas las partes. A fin de aplicarlo correctamente, es necesario comprender en qué consiste el derecho laboral. Desde la perspectiva de los trabajadores, permite reducir la desigualdad en el lugar de trabajo, al establecer salarios justos, políticas de salud y seguridad.

Existen diferentes tipos de negociación sindical basadas en derechos laborales, cada uno con objetivos y características específicas. Uno de los más comunes es la “negociación distributiva” o de suma cero, en la que una parte gana en perjuicio de la otra. Suele enfocarse en aspectos económicos, donde el sindicato busca la mayor cantidad de beneficios monetarios, mientras el empleador intenta minimizar costos.

La “negociación integrativa” busca una relación ganar-ganar para ambas partes. En este escenario, tanto el sindicato como el empleador colaboran a fin de resolver problemas, alcanzando acuerdos que beneficien a todos, por ejemplo, al invertir en condiciones de trabajo seguras.

También existe la “negociación de productividad” donde el empleador y el sindicato negocian mejoras salariales en función del incremento del rendimiento. En la “negociación concesionaria”, por otra parte, los sindicatos renuncian a ciertos beneficios a cambio de mantener la estabilidad laboral. Este último tipo de negociación se suele aplicar en tiempos de crisis económica.

Desde luego, una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación. El artículo 358 de la Ley textualmente establece: A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta. Este precepto nunca se ha cumplido en la práctica.

La garantía que otorga es indiscutible, ya que faculta al trabajador que ingresa a un sindicato para que pueda separarse del mismo cuando así lo desee, puesto que su afiliación al mismo tiene por qué ser per eternum.

El artículo 395 de la misma ley laboral establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados de estos. Por tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentre en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo ya que se le aplicará la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón.

El mismo Mario de la Cueva, en su Derecho Mexicano del Trabajo (tomo II, Pág. 389) llega a la conclusión de que la cláusula de exclusión por separación (como el la llama, a nuestro juicio con no muy buena técnica pedagógica, pues dicha denominación es redundante) es anticonstitucional, porque contraría lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123 por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de una asociación profesional. Desde luego, los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción.

Esperemos y pueda quedar entendido este tema y su relación con varios campos, ya que son de gran ayuda para la recepción y aprendizaje de temas que no son tan conocidos, pero que son de gran importancia en los ámbitos laborales.

## REFERENCIAS

<https://www.teem.gob.mx/Personal/puig/3revista50-64.pdf>

<https://vozlaboral.mx/blog/relaciones-colectivas-de-trabajo/#:~:text=Las%20relaciones%20colectivas%20de%20trabajo,organizada%20defienden%20sus%20respectivos%20intereses.>

[https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/zimapan/derecho/2018/relaciones\\_procesal\\_del\\_trabajo.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/zimapan/derecho/2018/relaciones_procesal_del_trabajo.pdf)

<https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/negociacion-colectiva/#:~:text=Para%20los%20empleadores%20tambi%C3%A9n%20aporta,de%20rentabilidad%20a%20largo%20plazo.>