



## Ensayo

*Nombre del Alumno: Anette Brigith Álvarez Rojas*

*Nombre del tema: Relaciones colectivas de trabajo*

*Parcial 3*

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

*Nombre del profesor: Flor de María Culebro Estrada*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre 8*

## Relaciones colectivas de trabajo

Las relaciones colectivas de trabajo son uno de los pilares básicos del ámbito laboral e incluyen la relación y los acuerdos entre el empleador y los grupos de trabajadores, generalmente a través de sindicatos o asociaciones laborales. Estas relaciones son las que rigen las condiciones de trabajo, los salarios, las horas de trabajo y otros aspectos relacionados con el empleo.

Se detallará la importancia de su funcionamiento, la necesidad y el impacto que tienen en garantizar el bienestar de los empleados y la estabilidad del entorno laboral.

En el mundo laboral, las dinámicas entre empleadores y trabajadores han evolucionado con el tiempo, dando lugar a distintos mecanismos de regulación y equilibrio en las condiciones de trabajo, entre estos mecanismos, las relaciones colectivas de trabajo juegan un papel fundamental en la búsqueda de condiciones justas y equitativas para los empleados. Estas relaciones se refieren a la interacción entre un empleador o grupo de empleadores y una colectividad de trabajadores, usualmente representados por sindicatos u otras organizaciones laborales.

El artículo 386 de la LFT define al contrato colectivo<sup>1</sup> como un “convenio donde participan 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”.

Esto tiene como propósito establecer las condiciones laborales que regirán a un grupo de trabajadores. Dicho contrato incluye aspectos como los salarios, las jornadas laborales, los beneficios y otros derechos y deberes de ambas partes. En este sentido, la existencia de un contrato colectivo garantiza una mayor estabilidad y previsibilidad en las relaciones laborales.

---

<sup>1</sup> Colectivo: Perteneciente o relativo a una agrupación de individuos.

Entre sus principales objetivos se encuentran, regular las condiciones laborales para evitar abusos o ya sean desigualdades, fomentar el diálogo y la negociación entre empleadores y trabajadores, de igual manera, promover la equidad salarial y la estabilidad laboral, garantizar la protección de los trabajadores ante despidos injustificados o condiciones laborales precarias, y facilitar la resolución de conflictos a través de mecanismos pacíficos como la conciliación y el arbitraje.

Las relaciones colectivas de trabajo presentan características distintivas que las diferencian de las relaciones laborales individuales, se basan en la representación de un grupo de trabajadores a través de sindicatos u otras organizaciones, lo que permite una mayor fuerza en la defensa de sus derechos. Se desarrollan mediante procesos de diálogo y acuerdos entre las partes involucradas, promoviendo la negociación como herramienta fundamental para la mejora de condiciones laborales. Están reguladas por leyes laborales nacionales e internacionales que garantizan el cumplimiento de los acuerdos establecidos y la protección de los derechos de los trabajadores y buscan garantizar condiciones seguras y justas para los empleados, promoviendo la estabilidad laboral y la seguridad en el empleo. Además, los trabajadores tienen la posibilidad de interrumpir sus labores como medida de presión en caso de incumplimientos o condiciones adversas, ejerciendo su derecho a la huelga.

Todo proceso legal en el ámbito laboral debe estar debidamente acreditado. Esto quiere decir que, cuando surge la Constancia de Representatividad, un documento emitido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), que reconoce la legitimidad de un sindicato y su capacidad para representar a la mayoría de los trabajadores de una empresa. Este documento es esencial para las organizaciones, ya que permite al sindicato solicitar la firma de un nuevo contrato colectivo de trabajo o gestionar un contrato ley dentro de la empresa.

La Constancia de Representatividad tiene una vigencia de seis meses a partir de su emisión. Sin embargo, si el sindicato inicia una huelga durante este periodo, la

validez del documento se extiende hasta que el conflicto laboral se resuelva y se declare concluido.

Por otro lado, es importante saber que el contrato ley es un acuerdo que involucra a uno o varios sindicatos de trabajadores y a uno o varios sindicatos de empleadores, con el propósito de establecer las condiciones generales de trabajo dentro de una industria determinada. Este tipo de contrato fija normas obligatorias para todos los involucrados en la rama industrial correspondiente, garantizando condiciones equitativas y homogéneas en el sector.

Otro aspecto muy importante es el derecho a la sindicalización, el cual permite a los trabajadores organizarse y unirse en sindicatos para defender sus intereses.

Un sindicato, según el artículo 356, es “la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. Es una organización que permite a los trabajadores unirse con el fin de proteger sus derechos y negociar condiciones laborales más justas.

La sindicalización no solo brinda una voz colectiva a los empleados, sino que también facilita la negociación de condiciones laborales más justas. A través de la negociación colectiva, los representantes sindicales pueden discutir con los empleadores mejoras en los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, este proceso es clave para equilibrar las relaciones de poder dentro del ámbito laboral y asegurar un trato más equitativo<sup>2</sup>.

Sin embargo, cuando los acuerdos no se cumplen o las condiciones de trabajo resultan desfavorables, los trabajadores tienen el derecho de recurrir a mecanismos de presión como la huelga.

Por su parte, la huelga, definida en el artículo 440, es “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”. Se trata de una medida de presión utilizada cuando no se han alcanzado acuerdos justos en la negociación

---

<sup>2</sup> Equitativo: una acción es justa, es equitativa, si se otorga a cada quien lo que le corresponde

colectiva. A pesar de su impacto económico, este derecho es fundamental para garantizar que los trabajadores no se vean obligados a aceptar condiciones injustas sin posibilidad de protesta.

Por otro lado, la conciliación<sup>3</sup> y el arbitraje son mecanismos que buscan resolver conflictos laborales de manera pacífica y efectiva. A través de estos procesos, se pueden evitar enfrentamientos prolongados y alcanzar soluciones que beneficien tanto a los trabajadores como a los empleadores. Estos procedimientos permiten que las relaciones laborales se mantengan en un marco de respeto y legalidad, promoviendo así un ambiente de trabajo armonioso.

En el ámbito de la enfermería, las relaciones colectivas de trabajo juegan un papel fundamental en la defensa de los derechos laborales de los profesionales de la salud. Dado que la enfermería es una profesión que exige largas jornadas, condiciones de trabajo óptimas y remuneraciones justas, los sindicatos han sido clave para mejorar sus condiciones laborales.

A través de la negociación colectiva, los enfermeros pueden garantizar mejores salarios, acceso a beneficios como seguridad social y condiciones laborales seguras. Además, en caso de incumplimientos por parte de los empleadores, los profesionales de la salud tienen el derecho de recurrir a medidas como la huelga para exigir mejores condiciones y una mayor estabilidad en el sector.

Mediante la sindicalización, la negociación colectiva, el derecho a la huelga y los mecanismos de conciliación y arbitraje, se garantiza un entorno laboral más justo y equitativo. En un mundo donde el trabajo es una pieza clave para el desarrollo económico y social, fortalecer estas relaciones resulta indispensable para construir una sociedad más justa y equitativa.

“El trabajo digno no es solo un derecho, sino el pilar sobre el cual se construyen sociedades más equitativas y prósperas”.

---

<sup>3</sup> Conciliación: medio alternativo a la jurisdicción para solucionar conflicto

## Referencias Bibliograficas

- Universidad Del Sureste, UDS. (s.f.). Antología de Legislación en Salud y Enfermería.  
[https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/DZDxUaFtsr29jHPC4b4m-916327361732eb192489e9aa2ae9c969-LC-LEN803LEGISLACION\\_EN\\_SALUD\\_Y\\_ENFERMERIA.pdf](https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/DZDxUaFtsr29jHPC4b4m-916327361732eb192489e9aa2ae9c969-LC-LEN803LEGISLACION_EN_SALUD_Y_ENFERMERIA.pdf)
- Relaciones colectivas de trabajo - Voz Laboral. (2024, 28 octubre). Voz Laboral. <https://vozlaboral.mx/blog/relaciones-colectivas-de-trabajo/#:~:text=Las%20relaciones%20colectivas%20de%20trabajo,organizada%20defienden%20sus%20respectivos%20intereses>
- Ley Federal del Trabajo › Título Séptimo - Relaciones Colectivas de Trabajo› Capítulo III - Contrato Colectivo de Trabajo› Artículos 386 al 403. (2025, 21 febrero). Justia. <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/titulo-septimo/capitulo-iii/>