

ANTOLOGÍA DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Año 2019

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**



PROGRAMA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

UNIDAD DE APRENDIZAJE: NEGOCIACIONES COLECTIVAS

ANTOLOGÍA TEORICO PRÁCTICA

AUTOR:

M. EN A. MARÍA TERESA MARTÍNEZ CONTRERAS

COAUTORES:

**Dra. en Ed. María de Carmen Hernández Silva
D. en A. Er Navas Maldonado
D. en C.A. Filiberto Enrique Valdés Medina
D. en A. Jessica Yael Gómora Miranda**

TOLUCA, MÉXICO SEPTIEMBRE DEL 2019

ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE:

- ✚ I: Describir la naturaleza, los elementos y los lineamientos legales de las relaciones colectivas de trabajo, así como sus implicaciones para las organizaciones.

- ✚ II. Identificar los aspectos básicos de los sindicatos, sus características y requisitos para su constitución, así como su clasificación. Analizando derechos, obligaciones y prohibiciones de los sindicalizados.

- ✚ III. Identificar los aspectos que diferencian al contrato ley del contrato colectivo de trabajo Contrato Ley.

- ✚ IV. Identificar la relevancia de la revisión del contrato colectivo de trabajo para las organizaciones, a partir del análisis de los aspectos que implica su revisión.

- ✚ V. Describirá las características y función del reglamento interior de trabajo.

- ✚ VI. Analizará las disposiciones legales relativas a las huelgas, así como sus repercusiones.

- ✚ VII. Analizará las disposiciones legales relativas a los reglamentos de higiene y seguridad, así como sus repercusiones.

- ✚ VIII. Administrar los contratos colectivos de trabajo con el propósito de dar cabal cumplimiento a su contenido, así como mantener relaciones cordiales con los representantes sindicales.

ESQUEMA DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE



Mapa 1: Negociaciones Colectivas/ Fuente de elaboración propia/agosto 2019.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION:	7
SUGERENCIAS PARA ABORDAR LA ANTOLOGÍA	9
BIENVENIDA	10
PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE	11
EL PERFIL QUE SE ESPERA LOGRAR EN LOS ESTUDIANTES:	11
Unidad 1: Antecedentes de la Contratación Colectiva	12
Concepto de Negociación Colectiva	13
Objetivos de la Negociación Colectiva:	14
Partes de la Negociación Colectiva	15
Beneficios de la Negociación Colectiva	18
Marco jurídico de las Negociaciones Colectivas	20
Antecedentes de Movimientos Colectivos	23
Unidad II Estructura de los Sindicatos	29
Los sindicatos en México	31
Objetivos:	32
Características:	33
Principios:	33
Clasificación de los sindicatos	33
Requisitos para crear un sindicato:	34
Negación y cancelación de sindicato	36
Los estatutos de los sindicatos contendrán:	37
Obligaciones de los sindicatos:	39
Unidad III Contrato Ley y Contrato Colectivo	42
Contrato colectivo de trabajo:	44
Datos que debe contener el contrato colectivo de trabajo:	45
Revisión del contrato:	46
Terminación de contrato colectivo:	46
Contrato-Ley	47
Requisitos:	47
Revisión:	50
El contrato-ley terminará:	50
Unidad IV Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo	53
La relevancia de la revisión del contrato colectivo de trabajo para las organizaciones.	54
El contrato-ley terminará:	56
Unidad V Reglamento Interior de Trabajo	58
Concepto de reglamento interior de trabajo.	59

Objetivo del reglamento	59
En qué consiste el reglamento	60
Unidad VI Huelga	62
Concepto de Huelga	63
Fundamento legal	63
Tipos de Huelga	64
Huelga existente e inexistente	64
Huelga ilícita y justificada	64
Terminación de la Huelga	65
Antecedentes de la Huelga en México	65
Naturaleza jurídica de la Huelga	67
Unidad VII Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	70
Higiene y Seguridad en el trabajo	72
Concepto de higiene en el trabajo	72
Objetivos de higiene en el trabajo	74
Condiciones ambientales de trabajo	74
Concepto de seguridad en el trabajo	75
Aspectos legales de seguridad e higiene	76
Unidad VIII Administración de Contratos Colectivos	79
Concepto de contrato colectivo de trabajo	80
Objetivo	81
Marco normativo	81
Contenido del Contrato Colectivo:	81
Clasificación de los Conflictos	84
CUESTIONARIOS	88
MAPAS CONCEPTUALES COMPLEMENTARIOS	89
CONCLUSIONES	93
UBICACIÓN DE LA MATERIA EN EL MAPA CURRICULAR	94
NOMBRAMIENTO DE LA ASIGNATURA	95
FUENTES DE CONSULTA	96

MAPAS

	Pág.
Mapa 1: Negociaciones Colectivas/ Fuente de elaboración propia/agosto 2019.	3
Mapa 2: Antecedentes/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.	12
Mapa 3: Sindicatos/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.	29
Mapa 4: Contratos/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.	42
Mapa 5: Contratos Colectivo/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.	53
Mapa 6: Reglamento Interior/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.	58

Mapa 7: Huelga/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019	62
Mapa 8: Higiene y Seguridad/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.	70
Mapa 9: Administración de Contratos / Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.	79

IMÁGENES

	Pág.
Imagen No. 1: Beneficios de la Negociación Colectiva /fuente	20
Imagen 2: Lucha Sindical/ Fuente consultada en abril 2019	31
Imagen No. 3: Sindicatos/ Fuente consultada en abril 2019	36
Imagen No. 4: Sindicatos Mexicanos/ Fuente consultada en abril 2019	40
Imagen 5: Contrato/ Fuente consultada en abril 2019	43
Imagen 6 tipos de huelga/Fuente consultada en abril 2019	64
Imagen 7 EPP/Fuente consultada en Pinterest septiembre 2019.	71
Imagen 8/Huelga/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019	89
Imagen 9/Contrato Colectivo de Trabajo/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019	90
Imagen 10/Contrato Ley/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019	91
Imagen 11/Relaciones colectivas "sindicatos"/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019	92

TABLAS

	Pág.
Tabla 1: UNIDAD I/NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019	13
Tabla 2: UNIDAD II/NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019	30
Tabla 3: UNIDAD III/NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019	43
Tabla 4: UNIDAD IV/NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019	54
Tabla 5: UNIDAD V/NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019	61
Tabla 6: UNIDAD VI/NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019	63
Tabla 7: UNIDAD VII/NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019	71
Tabla 8: UNIDAD VIII/NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019	80

INTRODUCCION:

El contenido de ésta antología se apega al programa de la Unidad de Aprendizaje de Comercio Internacional; ésta asignatura se imparte en las Licenciaturas de Administración, Contaduría e Informática Administrativa.

La Asignatura está conformada por 8 unidades, desglosadas de la siguiente forma:

Unidad I Antecedentes de la Contratación Colectiva:

En éste apartado se explica cómo los trabajadores y los patrones se relacionan, se mencionan antecedentes históricos de sucesos que marcaron éste tipo de coaliciones en defensa de sus intereses

Unidad II: Estructura de los Sindicatos

En ésta unidad se explica qué es un sindicato, la forma en que se debe constituir para su operación, los tipos de sindicatos que existen, así como los derechos y obligaciones que les atañen

Unidad III: Contrato ley y Contrato Colectivo

En éste apartado se explica la diferencia que existe entre uno y otro tipo de contrato

Unidad IV: Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo

Se explica la forma en que se debe de realizar la revisión de un contrato colectivo de trabajo, ejemplificando los puntos principales sujetos a revisión.

Unidad V: Reglamento Interior de Trabajo

Marca en ésta sección los aspectos mínimos a considerar dentro de cualquier organización para regular las relaciones entre trabajadores y patrones.

Unidad VI: Huelga

Tema muy interesante de la defensa de los derechos de trabajadores y patrones, señalando cuando es legal y cuando se declara inexistente o improcedente y qué es un pliego petitorio.

Unidad VII: Reglamento de Higiene y Seguridad

Se esclarece la diferencia entre acto y condición insegura, así como entre accidente y enfermedad de trabajo, explicando las repercusiones legales.

Unidad VIII: Administración de Contratos Colectivos

La unidad comprende la explicación de los aspectos que marca la ley para la correcta administración de los recursos humanos

La intención de la compilación de ésta antología es que sea de utilidad tanto para el docente como para el estudiante, pues se trata de un ámbito muy importante del aspecto laboral de los seres humanos que contribuye a la preservación de sus derechos.

Ojalá que sea agradable para su lectura y comprensión de los conceptos, principios y aspectos relevantes que se deben tener en cuenta.

SUGERENCIAS PARA ABORDAR LA ANTOLOGÍA

La antología está estructurada de la siguiente manera:

Hace referencia a secuencias didácticas las cuales constan de 3 etapas:

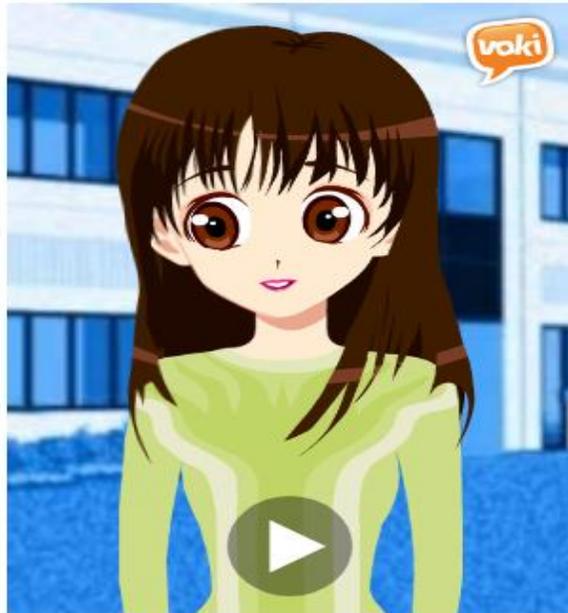
- **Apertura:** incluye actividades variadas que se sugiere abordar de acuerdo a las temáticas
- **Desarrollo:** el cuál a su vez se divide en dos partes
 - 1) presentación de contenidos y
 - 2) aplicación del conocimiento
- **Cierre:** incluye la parte final con la que se concreta el conocimiento

La participación del docente es proactiva, interactuando con los estudiantes a fin de aclarar las dudas que pudieran surgir al respecto.

Los tiempos de la actividad serán marcados por el docente, de acuerdo a las características del grupo.

Incluye actividades sugeridas para trabajar dentro y/o fuera del aula, así como el ejemplo de un proyecto en equipo de la materia de Negociaciones Colectivas en el que se aplican los conocimientos y temáticas del curso en la mayor proporción de acuerdo al caso simulado que los estudiantes decidan realizar y que como evidencia final del curso tendrán que presentar en plenaria para su evaluación.

BIENVENIDA



<https://www.voki.com/site/pickup?scid=15651792&chsm=9edb554b4d094ca0b6f00920b670d804>

fuente de elaboración propia/agosto 2019.

PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE:

El alumno:

- Comprenderá la importancia de la administración de recursos humanos en una organización.
- Analizará y aplicará las técnicas de administración de recursos humanos que faciliten los procesos de reclutamiento, selección, admisión, capacitación y desarrollo del personal dentro de las organizaciones; así como la administración de sueldos y salarios y el análisis, descripción y evaluación de puestos que facilitan la dotación y aplicación de personal.

EL PERFIL QUE SE ESPERA LOGRAR EN LOS ESTUDIANTES:

Planear, organizar, integrar y controlar al recurso humano para su mejor aprovechamiento.

ESQUEMA DE LA UNIDAD I:



Mapa 2: Antecedentes/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.

<p>Unidad 1:</p> <p>Antecedentes de la Contratación Colectiva</p>	<p>Tema</p> <p>Describir la naturaleza, los elementos y los lineamientos legales de las relaciones colectivas de trabajo, así como sus implicaciones para las organizaciones.</p>
<p>Propósito de aprendizaje:</p> <p>Conceptualizar las bases jurídicas sobre las cuales se establece la contratación colectiva en las organizaciones.</p>	<p>Producto:</p> <p>Elaborar un ensayo y/o esquema</p>

Tabla 1: UNIDAD I/NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019.

➤ **Apertura**  **Pregunta detonadora**

¿Qué sabes respecto a las Relaciones Colectivas de Trabajo?

➤ **Desarrollo**

Concepto de Negociación Colectiva

- La negociación colectiva “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:
 - a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo.
 - b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.
 - c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.”

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

- “El derecho colectivo, o también llamado derecho sindical, surge por la incipiente necesidad de protección de las masas proletarias. Que históricamente se han encontrado en desigualdad con el dueño de los medios de producción.”

- El derecho colectivo de trabajo es un derecho que concierne a los grupos sociales. Está inspirado en la idea social comunitaria que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y, es en consecuencia de un principio existencial de garantías en defensa de grupos obreros.

Ibídem, pág. 32

- El término Negociación Colectiva indica un proceso que permite que las condiciones de trabajo y de empleo se fijen de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. En el mundo del empleo, la Negociación Colectiva brinda un medio para defender los intereses de los trabajadores y para mejorar las condiciones del nivel de vida del hombre que trabaja.

Diccionario Jurídico Mexicano, T. L-O, México 1982, Pág.181

Objetivos de la Negociación Colectiva:

La expresión Negociación Colectiva comprende todos los acuerdos que conciertan los representantes de los factores de la producción, es decir tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleados o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por la otra, con el fin de:

- Iniciar una contratación colectiva
- Revisar un convenio vigente
- Modificar un convenio
- Fijar las condiciones de trabajo y empleo
- Exigir ciertas prestaciones económicas
- Suspender o modificar contratos
- Mejorar el diálogo social a nivel de empresa
- Mejorar la productividad de la empresa
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez

La Negociación Colectiva es un mecanismo para fortalecer y mejorar las condiciones en que los trabajadores desempeñan sus actividades, pues es obligación de los sindicatos llegar a acuerdos con los patrones para mejorar el nivel de desempeño del trabajador y por consecuencia mejorar, incrementar y optimizar

la producción de las empresas haciendo que éstas tengan un mayor crecimiento y así proporcionar a sus trabajadores las mejoras que ellos requieren; cabe señalar, que nuestra ley laboral prevé la negociación colectiva respecto de los salarios (revisión salarial anual) y la revisión general de las condiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo (negociación colectiva de las prestaciones generales) y que se prevé se debe realizar cada dos años.

En el ámbito internacional la Negociación Colectiva es una manifestación particular del diálogo social, que está considerado como un derecho fundamental integrante de la libertad sindical. Mundialmente este derecho se encuentra garantizado en los Convenio 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por lo tanto, la negociación colectiva es la forma habitual de regular las condiciones de trabajo en las empresas mediante un convenio colectivo típico que es el producto de esa negociación, de un procedimiento esto es, el pacto social propiamente dicho.

La mayoría de las legislaciones prevén la Negociación Colectiva como el medio a través del cual se deben resolver los conflictos tanto individuales como colectivos de trabajo, desde un ámbito extrajudicial hasta en los procedimientos laborales; en México sí se prevé esta figura jurídica, pero no se encuentra regulada con precisión en nuestra legislación no obstante que, si existen en nuestra legislación medios que permiten resolver problemas internos en las empresas para evitar que desemboquen en graves conflictos que pongan en peligro la existencia misma de la empresa; la estabilidad de la fuente de trabajo; que provoquen situaciones de choque entre trabajadores y patrones; que se atente contra la productividad y que se causen graves daños económicos al país.

Luego entonces, la negociación puede abarcar todos los aspectos derivados de las relaciones laborales tales como: salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, categorías y promociones, despidos y en general cualquier otra condición de trabajo.

Partes de la Negociación Colectiva

La negociación colectiva tiene que ver con las relaciones bipartitas (entre dos partes independientes). Las partes que intervienen en una negociación colectiva son: uno o más empleadores o una o más organizaciones de empleadores; y una o más organizaciones de trabajadores. Cuando hablan de las partes de una negociación colectiva, los instrumentos de la OIT se refieren a “una organización o varias organizaciones de trabajadores” (véase por ejemplo el Convenio núm. 154).

La mayor parte de la legislación laboral utiliza las expresiones “sindicatos” u “organizaciones sindicales”. El Convenio núm. 98 utiliza indistintamente las expresiones “miembros de un sindicato”, “actividades sindicales” y “organizaciones de trabajadores” para referirse a las mismas instituciones. Para evitar ambigüedades, esta guía utiliza la expresión “sindicato” a menos que se refiera específicamente a expresiones utilizadas en los convenios y recomendaciones.

- LOS SUJETOS INDIVIDUALES

Los sujetos individuales del derecho del trabajo son todas aquellas personas que se encuentran dentro de la regulación de las leyes laborales. Quiénes pueden ser estos individuos, todos los que según el artículo 5º Constitucional se encuentren en la posibilidad de dedicarse a la profesión u oficio que les acomode siempre y cuando sea lícito y, no se encuentren inhabilitados.

Es decir que la actividad que todo individuo realice debe estar apegada a derecho y por tanto no debe estar bajo la prohibición judicial de ejercer determinada actividad, como es el caso de los individuos que por un delito según el caso en concreto se les prohíbe ejercer determinada labor, el ejemplo más claro sería un médico titulado que por responsabilidad penal, en sentencia, le sea retirada su cédula profesional, se hacen válidas las limitantes de la ley.

Para efectos de comprender ampliamente por trabajador se entiende: según el artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Y por patrón se entiende la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

- Capaces e incapaces

Las personas que son capaces para ejercer el trabajo son los que cumplan la capacidad de ejercicio, sin encontrarse en un estado de interdicción (locura, ebrio consuetudinario), mientras que las que, según la ley, son incapaces son los menores de 14 años, además de que esta calidad se encuentra prohibida en el artículo 123 constitucional y además la condición de la mujer embarazada a punto de dar a luz, en el apartado II, III, IV, V, que según dice:

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

- **LOS SUJETOS COLECTIVOS**

Entre los sujetos colectivos del trabajo se encuentran los sindicatos, las federaciones y las confederaciones. Los sindicatos son asociaciones de trabajadores constituidas para unirse con el objeto de defender sus derechos laborales y propiciar la conquista de nuevos derechos. Legalmente, según el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato es una asociación de trabajadores o patronos, que se constituye para estudiar, mejorar y defender sus respectivos intereses. Por tanto, puede decirse que el sindicato es la expresión organizada más pura de la clase obrera: pueden ser de trabajadores y patronos.

Los de trabajadores serán gremiales (formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad), de empresa (formado por trabajadores de la misma empresa), industriales (formado por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial), nacionales de industria (formado por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, pero instaladas en dos o más entidades federativas) y de oficios varios (formados por trabajadores de distintas profesiones).

Por su parte los sindicatos de patronos serán formados por patronos de una o varias ramas de actividades o nacionales, cuando éstos sean de distintas entidades

federativas. Las federaciones y confederaciones se entienden como la unión de sindicatos, pero de manera federal, es decir, todos los sindicatos a nivel nacional se unen con un solo propósito: el del respeto de las condiciones generales del trabajo.

Beneficios de la Negociación Colectiva

La negociación colectiva es un principio y un derecho fundamental en el trabajo. La negociación colectiva también es considerada como un derecho habilitador. El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva puede dar lugar a una serie de beneficios. Los estudios muestran que la negociación colectiva contribuye a mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, así como la igualdad.

También ha desempeñado un papel decisivo al facilitar la adaptabilidad de las empresas y economías durante una crisis económica. Cuando es efectiva, la negociación colectiva ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y contribuye al mantenimiento de relaciones laborales estables y productivas.

Asimismo, las instituciones de negociación colectiva débiles e ineficaces pueden llevar al aumento de los conflictos laborales, con los consiguientes costos económicos y sociales. El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva permite formular un tipo de normativa que complemente la legislación.

Los contratos colectivos pueden reforzar el cumplimiento de las disposiciones legales, permitir que las partes las mejoren, y ofrecer mecanismos para abordar cuestiones propias de determinadas empresas o sectores económicos. Esto puede beneficiar a ambas partes, garantizando que los trabajadores obtengan una participación justa de los beneficios de la productividad sin poner en riesgo la capacidad de los empleadores de operar de manera rentable.

El **Cuadro 1.1** resume los beneficios de la negociación colectiva. El logro de estos resultados dependerá, naturalmente, de la existencia de leyes e instituciones propicias y de las estrategias de los actores involucrados:

Cuadro 1.1 Algunos beneficios de la negociación colectiva

TEMAS	BENEFICIOS
Calidad del empleo	<ul style="list-style-type: none">✓ Mejora los salarios✓ Puede ser una herramienta para ajustar los salarios a la productividad✓ Permite negociar acuerdos sobre la jornada laboral que armonicen el interés de los trabajadores en conciliar la vida laboral y familiar, con el interés de los empleadores respecto a jornadas laborales flexibles✓ Puede mejorar el acceso al seguro social✓ Puede facilitar la seguridad y la protección en el empleo✓ Crea oportunidades para la participación en el lugar de trabajo (voz)
Igualdad	<ul style="list-style-type: none">✓ Comprime las estructuras salariales✓ Mejora la igualdad de género✓ Puede promover la paridad entre trabajadores con modalidades de empleo regulares y atípicas que trabajan en una misma empresa
Formación	<ul style="list-style-type: none">✓ Puede mejorar el acceso a la formación profesional continua✓ Adecúa la formación a las necesidades del trabajador, de la empresa y del sector
Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none">✓ Permite la adquisición de otros derechos✓ El propio proceso implica el ejercicio de derechos y principios democráticos✓ Ofrece una vía para expresar y resolver demandas, lo cual a su vez mejora el bienestar del trabajador✓ Institucionaliza la solución de conflictos y contribuye a la estabilidad de las relaciones laborales✓ Permite adaptar una normativa aprobada de forma conjunta a una industria o lugar de trabajo✓ Legitima las normas y mejora el cumplimiento de las disposiciones legales o las de los contratos colectivos

Desempeño de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Puede facilitar la adaptabilidad de las empresas a una caída o aumento temporal de la demanda ✓ Aumenta el compromiso del trabajador y mejora el intercambio de información (p.ej. sobre procesos de trabajo) ✓ Se asocia con una menor rotación de la mano de obra, lo que aumenta el incentivo para ofrecer formación específica en la empresa. Esto a su vez contribuye a mejorar la productividad y la calidad de los productos ✓ Mejora los efectos positivos de los cambios en el lugar de trabajo y los tecnológicos en el desempeño de la empresa ✓ Permite la negociación de los incentivos a la productividad o los programas de reparto de beneficios
Macroeconómicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reduce la desigualdad y permite una distribución más justa de la renta nacional ✓ Facilita el ajuste a las perturbaciones económicas ✓ La negociación coordinada puede tener un efecto positivo en el desempeño económico (inflación, empleo, etc.) ✓ Una mayor cobertura por los contratos colectivos se asocia con un aumento del gasto público en políticas activas del mercado laboral

Imagen No. 1: Beneficios de la Negociación Colectiva /fuente

Marco jurídico de las Negociaciones Colectivas

NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Cuando se habla sobre la naturaleza del derecho del trabajo se evoca al mismo tiempo su origen. El artículo 123 constitucional es el umbral del derecho laboral en México, que tiene su punto de partida en la explotación del hombre quien intercambia su fuerza de trabajo para mantener su existencia: lucha consigo por su libertad económica con el objetivo de transformar la sociedad capitalista. La naturaleza del derecho del trabajo también versa sobre su ubicación dentro del derecho público, privado o social.

- Artículo 5to constitucional

El artículo 5to. de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos funda y origina la regulación del trabajo en sí, al determinar su autorización y libertad de realización. Entendido a su vez como la mejor manera en la que todo individuo puede desarrollar sus capacidades con el afán de procurar satisfacer sus necesidades primarias y, de tal manera, contribuir al desarrollo económico de México.

En su cuerpo dice lo siguiente:

a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edysis, pág. 10

Por un lado, este artículo dice que a nadie se le podrá impedir que se dedique a la profesión u oficio que mejor le parezca, pero siempre y cuando sea lícito. La licitud siempre va estar condicionada a lo permitido por el derecho, sin olvidar que lo que no está permitido por el derecho a su vez constituye un delito o una conducta contraria a las normas o leyes. Y por otro, a nadie se le privará del producto de su trabajo; es decir no se puede pagar con especie o no pagar por la prestación de los servicios.

- Artículo 123 constitucional

Para muchos autores el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, es una de las garantías sociales más importantes para el trabajador, puesto que en él descansa el origen normativo del derecho del trabajo. No solamente al referirse al trabajador, sino de todos los derechos y obligaciones que adquiere en tal función.

El artículo 123 constitucional constituye la parte del género normativo laboral, según la versión de la doctrina mexicana éste funda teórica y normativamente la Ley Federal de Trabajo, quien es la ley general que regula en especie al derecho del trabajo. Entendido como la ley que regula la relación entre el trabajador y el patrón en todo lo concerniente al trabajo. De tal manera que el artículo 123 indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, por lo que se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

- Normas internacionales del trabajo

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes tripartitos de la OIT, que establecen los principios y derechos básicos en el trabajo. Toman la forma de convenios y recomendaciones. Los convenios son

tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros. Establecen los principios básicos que deben aplicar los países que los ratifican. La ratificación es jurídicamente vinculante. Al ratificar un convenio el país se compromete a aplicar el instrumento en la legislación y la práctica nacionales, y a informar periódicamente sobre las medidas adoptadas para dar efecto a sus disposiciones.

Las recomendaciones sirven como directrices no vinculantes. Pueden ser autónomas o pueden complementar un convenio al proporcionar directrices más detalladas sobre cómo se debe aplicar. Con la adopción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Consejo de Administración de la OIT identificó ocho convenios fundamentales que incluyen el

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1948 (núm. 98). El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse libremente a ellas. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Este convenio está complementado por el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que dispone el establecimiento de medidas que garanticen el derecho de sindicación y fomenten el desarrollo de la negociación colectiva.

El artículo 4 dispone que: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Otra norma de especial pertinencia es el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) que define cuáles son las partes de la negociación colectiva y el propósito de las negociaciones. Los gobiernos que ratifiquen este convenio deberán adoptar medidas para promover el desarrollo de la negociación colectiva. La Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) complementa el convenio al detallar las medidas que podrían adoptar las autoridades públicas y las partes en la negociación para promover la negociación colectiva.

Estas medidas se podrán aplicar por medio de la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica

del país. Otros convenios y recomendaciones también son pertinentes a la negociación colectiva. Los siguientes instrumentos orientan y asisten a los Estados Miembros que buscan adoptar medidas para promover la negociación colectiva:

- ✓ La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)
- ✓ El Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)
- ✓ Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)
- ✓ Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)
- ✓ Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)
- ✓ Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)

Hay un conjunto de principios relativos a la negociación colectiva que emanan de las declaraciones, convenios y recomendaciones de la OIT, así como de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical

- Antecedentes de movimientos Colectivos

El surgimiento del derecho laboral, individual y colectivo, se confunde en un sólo proceso con la formación de la sociedad industrial o capitalista y del movimiento sindical. Las normas se fueron expidiendo por países y de manera muy desigual.

Las primeras expresiones de la protesta obrera fueron inorgánicas, más políticas que reivindicativas y enmarcados en las fronteras de países como Inglaterra, Francia, Alemania, Estados Unido; luego se hicieron más generales e internacionales y se fueron configurando, en la segunda mitad del Siglo XIX y las dos primeras décadas del XX, las corrientes políticas - sindicales que han predominado hasta nuestros días. La Iglesia, también, desde muy temprano, ingresó en esta disputa por influir en los trabajadores.

El anterior proceso social y político sirvió de sustento al surgimiento de las instituciones del derecho colectivo del trabajo. Los hechos fueron primero, luego vino la intervención de la sociedad y el Estado para regularlos: "Las instituciones del derecho colectivo del trabajo nacieron antes de su reconocimiento y de su reglamentación legales; el orden jurídico reconoció la coalición, la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo tiempo después de su existencia, cuando el Estado perdió fuerza y no logró destruirlos.

La Revolución Industrial y sus consecuencias:

Los países, en distintos momentos y situaciones, fueron adoptando las medidas sobre salario mínimo, jornada de trabajo de ocho horas, prestaciones sociales, seguridad social, derechos de asociación, negociación, huelga y tribunales.

La revolución Industrial sustituyó de manera definitiva los talleres artesanales y el trabajo a domicilio por las manufacturas y luego por las grandes fábricas. Se generalizó el sistema de la compraventa de la fuerza de trabajo y de la contratación asalariada. De este proceso surgieron los dos sujetos básicos y centrales de todo el derecho laboral: el capital y el trabajo, el empleador y el trabajador, la empresa y el sindicato.

En los inicios del capitalismo lo que primaba era el dejar hacer y el dejar pasar, el liberalismo clásico que pregonaba que el Estado y los gobiernos no debían intervenir en el libre juego de la oferta y la demanda del mercado.

En este contexto se generaron procesos profundos de explotación de la mano de obra, fuente a su vez de agudos conflictos. No existía jornada mínima legal, las prestaciones sociales no se conocían, la seguridad social no existía, el trabajo de los niños y las mujeres eran mucho más discriminado y mal pago que ahora, los derechos de asociación, negociación y huelga eran prohibidos y su ejercicio castigado con penas de cárcel y hasta de muerte.

Esta situación, de hecho, generó los conflictos colectivos que luego obligaron a hacer las primeras concesiones en salarios, jornada de trabajo, prestaciones sociales, así como la legalización y el reconocimiento de las instituciones básicas del derecho del trabajo que hoy se conoce.

El laborismo gobernó durante muchos años apoyándose en el movimiento sindical y respetando las empresas estatales, pero en 1979 ganaron las elecciones los conservadores quedando como Primera Ministra Margaret Thatcher, que implementó un gobierno basado en el denominado neoliberalismo y el recorte de buena parte de las conquistas laborales acumuladas en la posguerra.

La primera medida de fuerzas entre el gobierno y los trabajadores fue la huelga de los mineros en 1985; huelga que fue derrotada y abrió el camino definitivo para los programas conservadores. Este retroceso del movimiento sindical inglés tuvo influencia en el movimiento sindical mundial.

En este proceso se fortalecieron los sindicatos y la Socialdemocracia. Esta llegó a constituir uno de los partidos obreros más fuertes de Europa y del mundo, con numerosos diputados en el parlamento, fue la corriente política que comandó, en la

Primera Guerra Mundial, la ruptura de la socialdemocracia con el marxismo y su acercamiento definitivo al liberalismo, asumiendo de manera directa la defensa de la propiedad privada, el capitalismo y renunciando de manera definitiva a postular la clase obrera al gobierno y al poder. El otro gran proceso histórico que no se puede dejar de mencionar es el de Estados Unidos y su movimiento sindical. Mucho más importante cuando este es el país que desde la Segunda Guerra Mundial juega el papel de coordinador y dirigente de todo el mundo capitalista.

Después de la guerra civil se produjo el auténtico despegue del desarrollo capitalista. Como en Inglaterra, este proceso estuvo acompañado de unas condiciones laborales excesivamente gravosas para los trabajadores y de agudos conflictos laborales.

- Guerra, revolución y OIT

La Primera Guerra Mundial (1914-1918) y la Revolución Rusa (octubre de 1917) produjeron profundos cambios económicos, políticos con un realineamiento sindical que quedó definitivamente configurado terminada la Segunda Guerra Mundial. Es posible decir que aquellos acontecimientos partieron el mundo en dos grandes bloques: el llamado comunista o socialista, encabezado por la URSS y el capitalista, encabezado por EE.UU. y Europa Occidental. Esto fue así a pesar de las alianzas que se dieron entre los Estados Unidos, Inglaterra y la URSS en la Segunda Guerra Mundial para derrotar el fascismo. Toda la historia del siglo XX, hasta 1990, estuvo signada por la guerra y la revolución. Millones de trabajadores en todo el mundo quisieron imitar el ejemplo ruso y, para 1978, sesenta años después de la Revolución de Octubre, habían logrado establecer gobiernos similares, aunque también burocratizados, en 16 países.

Para enfrentar la política social de los países denominados socialistas y tratar de homogeneizar el derecho laboral en el mundo capitalista se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en virtud del tratado de paz de Versalles en 1919, al mismo tiempo que la Sociedad de las Naciones, de la que hace parte como órgano autónomo.

Desde entonces, a través de ella, los estados miembros, adoptan decisiones de carácter laboral que se deben incorporar en la legislación nacional y aplicarse con carácter general. Esas decisiones son convenios y recomendaciones; de los primeros existen más de 170 y de las segundas igual cantidad.

- Antecedentes del derecho mexicano del trabajo de 1810 a 1910

Como se ha apuntado anteriormente, el lapso de cien años antes referido es susceptible de dividirse en varios periodos: el que va de 1810 a 1821, que

corresponde propiamente a la guerra de independencia, pero durante el cual fueron expedidos diversos documentos de gran importancia; el comprendido de 1821, aunque tal vez más propiamente de 1824, año en que se expide la primera Constitución realmente vigente, hasta 1857 en que se expide la segunda Constitución Federal, periodo durante el cual se suscitan múltiples movimientos políticos y militares, así como documentos jurídicos de interés; finalmente, el que comprende de 1857 a 1910, en que se inicia la Revolución Mexicana, periodo dentro del cual se producen acontecimientos de gran trascendencia, tales como la Guerra de Reforma, la llamada “intervención francesa”, la dictadura del general Porfirio Díaz, dentro de la que se encuentran ya las primeras manifestaciones sociales que constituyen antecedentes directos e inmediatos a la propia Revolución.

Las llamadas Leyes de Reforma, expedidas entre 1859 y 1863, fueron de importancia fundamental en el desarrollo de la historia nacional, tanto desde el punto de vista estrictamente jurídico como en los órdenes político, económico y social; sin embargo, no tuvieron una repercusión inmediata en nuestra disciplina. El 10 de abril de 1864, Maximiliano de Habsburgo aceptó la corona de México, sin embargo, una vez en el país se manifestó por ser de espíritu liberal y en ocasiones francamente adverso a quienes procuraron su arribo. Así, el 10 de abril de 1865 expidió el llamado Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, que, si bien careció de vigencia práctica y de validez jurídica, no por ello puede desconocerse que incluyó disposiciones vinculadas en mayor medida con las cuestiones laborales.

La primera década del siglo XX fue al mismo tiempo la última década del régimen de Porfirio Díaz, y los acontecimientos que en dicho lapso se produjeron constituyen, desde los puntos de vista jurídico, social y político, antecedentes inmediatos de la Revolución Mexicana de 1910.

Los estados de la República que primero reglamentaron el artículo 123 fueron Campeche, que expidió el Código del Trabajo el 21 de diciembre de 1917, y Veracruz con la Ley del Trabajo del 14 de enero de 1918. Posteriormente, el mismo estado de Campeche expidió la Ley del Trabajo del 30 de noviembre de 1924 y Veracruz expidió tres leyes más, una en 1921 en materia de participación de utilidades, y dos más en 1924 sobre riesgos profesionales.

Entre 1918 y 1929, veinticinco entidades federativas expidieron leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, algunas en varias ocasiones o sobre diversos temas específicos. Además de Campeche y Veracruz, ya mencionados, expidieron leyes laborales en este periodo: el Estado de México en 1918; Sonora en 1918 tres veces y una más en 1919; Nayarit en 1918 en dos ocasiones y una en 1929; Yucatán en 1918 y en 1926; Sinaloa dos veces en 1920; Coahuila en 1920 y 1926; Guanajuato en 1921, 1922, dos en 1923 y dos en 1924; Michoacán en 1921;

Puebla en 1921; San Luis Potosí en 1922, 1923, 1925 y 1926; Chihuahua, Durango y Querétaro en 1922; Jalisco en 1923; Nuevo León en dos ocasiones en 1924; Hidalgo dos leyes en 1925 y una en 1928; Tamaulipas en 1925; Oaxaca y Tabasco en 1926; Chiapas y Zacatecas en 1927, así como Aguascalientes en 1928.

principalmente las leyes laborales expedidas por el estado de Veracruz en 1918 y 1924, así como en menor medida las leyes de Yucatán de 1918 y 1926, “...fueron el modelo de todas las leyes posteriores y sirvieron de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo” (entonces se refería a la de 1931).

Dichos ordenamientos se ocuparon del contrato individual de trabajo, del ámbito de aplicación personal, del salario, de la participación de utilidades, de los contratos especiales, del trabajo de las mujeres y de los menores, de la asociación sindical, del contrato colectivo de trabajo, del derecho de huelga, de los derechos y restricciones para los trabajadores extranjeros, de los riesgos profesionales, así como de las autoridades del trabajo, principalmente las jurisdiccionales, por medio de las juntas de conciliación y arbitraje.

Dentro de este periodo es importante destacar la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por medio de un decreto del Ejecutivo Federal del 17 de septiembre de 1927, por lo que esta autoridad está cumpliendo su aniversario septuagésimo quinto. La principal razón para la creación de esta autoridad jurisdiccional consistió en la multiplicación de conflictos colectivos en algunas ramas industriales de jurisdicción federal, como la petrolera, la textil, la minera y los ferrocarriles, entre otros, cuya atención excedía las facultades de las autoridades de las entidades federativas.

La creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje generó serias dudas desde el punto de vista constitucional, lo que más tarde se resolvería con las reformas que federalizaron la legislación del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reguló prácticamente todos los aspectos principales del derecho del trabajo: los individuales, los colectivos, los administrativos y los procesales. Concretamente se ocupó del ámbito de aplicación de la Ley, de la exclusión de las relaciones entre el Estado y sus servidores, de los sujetos de las relaciones de trabajo, de las fuentes supletorias, del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo, de las horas de trabajo, de los descansos legales, del salario, del salario mínimo, del reglamento interior de trabajo, del trabajo de las mujeres, de las obligaciones de los patrones y de los trabajadores, de la modificación, suspensión, rescisión y terminación de los contratos de trabajo, de algunos trabajos especiales, del contrato de aprendizaje, de los sindicatos, de las coaliciones, de las huelgas y paros, de los riesgos

profesionales, de las prescripciones, de las autoridades del trabajo, tanto administrativas como jurisdiccionales, de los aspectos procesales ante las juntas de conciliación y ante las juntas de conciliación y arbitraje, así como de las responsabilidades y sanciones.

➤ **Cierre:**

- Elabore un esquema que resuma la evolución línea de contenido y vigencia de la negociación colectiva.



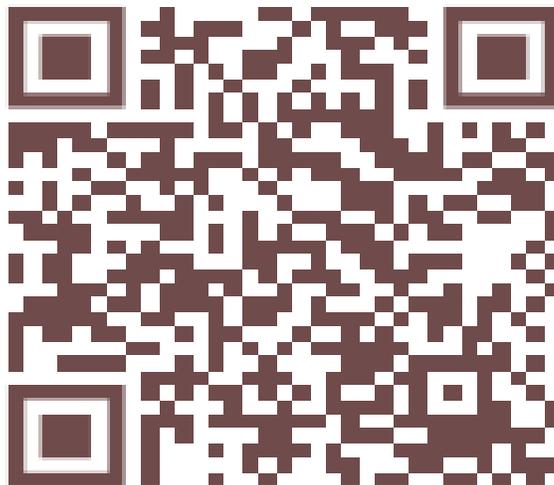
ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA

Ejemplo: El Movimiento estudiantil y la lucha por la autonomía

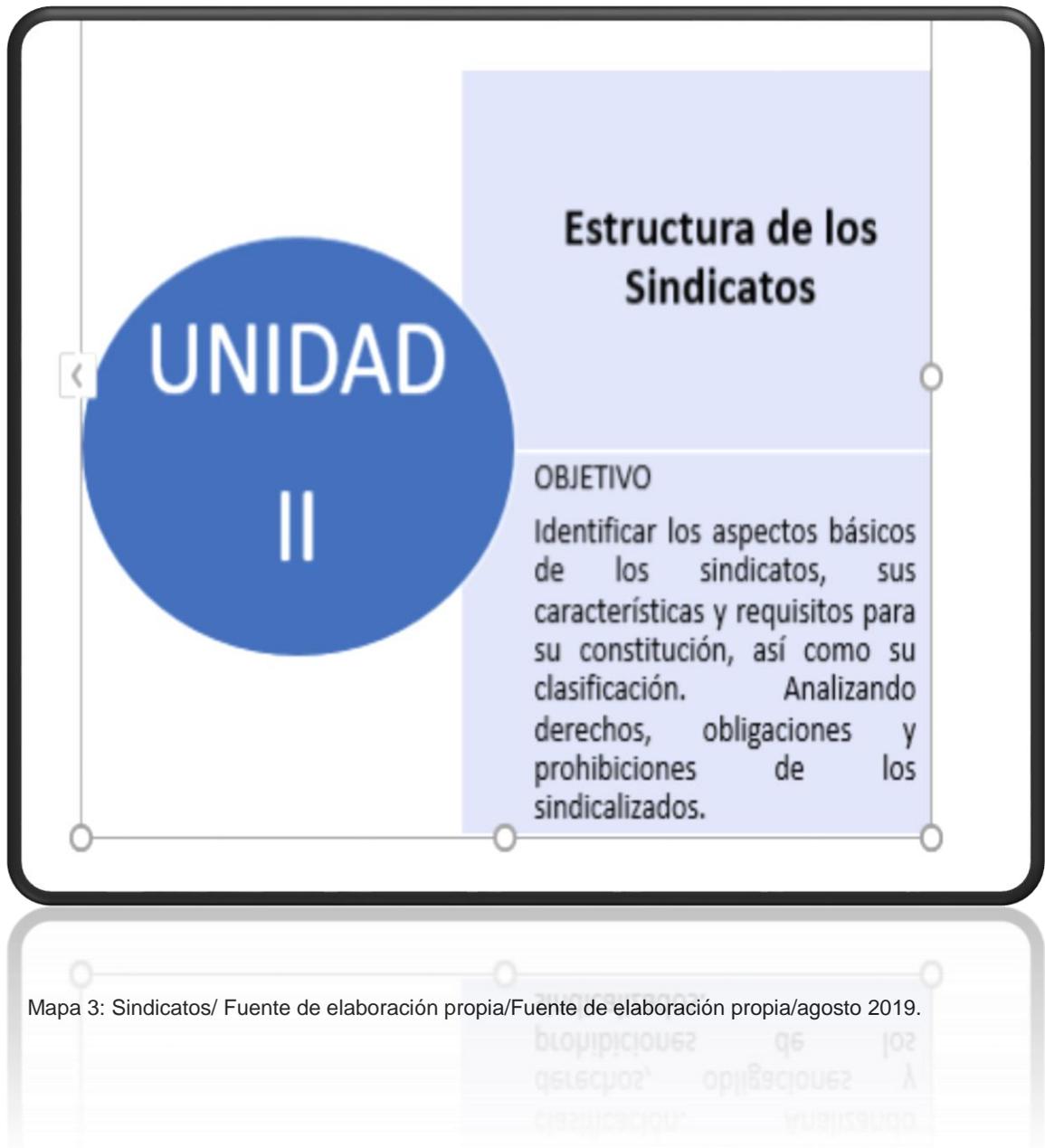
Fuente Revista Universitaria (2019) Edición especial 75| Aniversario de la Autonomía Universitaria Año 2, Núm. 10 enero 2019/ Consultada en marzo 2019

Analiza el artículo que se te presenta y emite tus comentarios al respecto

<file:///C:/Users/Olivia/Documents/movimiento%20estudiantil%20U-1.PDF>



ESQUEMA DE LA UNIDAD II:



<p>Unidad II</p> <p>Estructura de los Sindicatos</p>	<p>Tema:</p> <p>Identificar los aspectos básicos de los sindicatos, sus características y requisitos para su constitución, así como su clasificación. Analizando derechos, obligaciones y prohibiciones de los sindicalizados.</p>
<p>Propósito de aprendizaje:</p> <p>Analizar la información teórica y las bases para la estructura de los sindicatos.</p>	<p>Producto:</p> <p>Investigación hemerográfica de problemas sindicales recientes en tu comunidad</p>

Tabla 2:: UNIDAD II /NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuente Elaboración propia/ Mayo 2019

➤ **Apertura:**  **Situación Problema:**

En equipos colaborativos de 4 – 6 integrantes, se plantea la siguiente situación problema:

En una microempresa con apenas 3 trabajadores, el patrón decide unilateralmente suspender el pago de los salarios, cabe señalar que los trabajadores no pertenecen a sindicato alguno y para defender sus intereses, deciden iniciar el procedimiento de huelga para solicitar los pagos correspondientes. Méndez (2014)

Es válido, ¿qué opinas al respecto?

¿Cuáles son los principales sindicatos en México y en qué consisten?



Imagen 2: Lucha Sindical/ Fuente consultada en abril 2019

➤ **Desarrollo:**

Los sindicatos en México

El sindicato y el contrato colectivo representan dos de las más importantes figuras del derecho laboral, las cuales otorgan a los trabajadores seguridad en la defensa de sus derechos y la obtención de mejores condiciones de trabajo en la relación obrero patronal.

Concepto:

“El sindicato es toda asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados, así mismo establece que este término es usado regularmente para referirse a asociaciones obreras.”

En la constitución política se reconoce el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses, ya sea en sindicatos, asociaciones profesionales u otro tipo de agrupaciones, conforme a la fracción XVI del apartado A del artículo 123.

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

A. *Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

XVI. *Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.*

Por su parte, el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.

Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Objetivos:

- Para el mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de sus integrantes
- Para velar por los aspectos de representatividad, circunscrito dentro de lo contractual; ser custodio del cumplimiento del contrato de trabajo individual, de la convención colectiva y todo lo concerniente a lo que es la norma laboral

Es decir, para la defensa de los intereses gremiales, que es una finalidad inmediata. otra finalidad más mediata es la creación de un mundo mejor o transformarlo en el área económica

Características:

- **Permanencia**
No se puede fundar un sindicato con la particularidad de ser temporal, este aspecto de permanencia lo diferencia de otro tipo de agrupaciones que también tienen por finalidad la defensa de los intereses profesionales en el campo laboral
- **Miembros trabajadores**
Está integrada por personas que trabajan por cuenta ajena.

Principios:

- **Autonomía de organización sindical**
El estado no puede intervenir en su organización.
- **Libertad sindical**
- **Independencia sindical**
Independencia de ideologías de partidos políticos de otras clases
- **Fuero sindical**
- **Instrumentos de lucha sindical**
Por ejemplo, organización de huelga.

I. Clasificación de los sindicatos

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- ❖ **Gremiales**, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- ❖ **De empresa**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- ❖ **Industriales**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- ❖ **Nacionales de industria**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

- ❖ De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los sindicatos de patronos pueden ser:

- ❖ Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades
- ❖ Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades Federativas.

Los sindicatos patronales deberán constituirse al menos con tres patronos; aunque no requieren una autorización previa, los sindicatos tanto patronales como de trabajadores deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando sea competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando sean de competencia local, para que la autoridad de fe en el sentido de que el sindicato reúne los requisitos legales para su constitución, sin que esto implique otorgarle existencia o personalidad jurídica.

II Requisitos para crear un sindicato:

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
- III. Copia autorizada de los estatutos.
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.



https://www.google.com/search?q=clasificacion+sindical&rlz=1C1CHBF_esMX851MX852&source=Inms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKewjVpJDGn5fjAhXQB50JHT_-AGoQ_AUIECgB&biw=1366&bih=657#imgrc=uYT4cfa1ivvHM

Imagen No. 3: Sindicatos/ Fuente consultada en abril 2019

Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:

- I. Domicilio;
- II. Número de registro
- III. Nombre del sindicato
- IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo
- V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo
- VI. Número de socios
- VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.

La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.

III Negación y cancelación de sindicato

Registro podrá negarse únicamente:

- a) Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356 de la L.F.T.
- b) Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364 de la L.F.T.
- c) Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365 de la L.F.T.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás
- II. Domicilio
- III. Objeto
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado
- V. Condiciones de admisión de miembros
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

VIII Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

IX Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta.

X Período de duración de la directiva.

XI Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.

XII Forma de pago y monto de las cuotas sindicales

XIII Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento. Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV Normas para la liquidación del patrimonio sindical

XV Las demás normas que apruebe la asamblea.

La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable. En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

IV Obligaciones de los sindicatos:

Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.

Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Ejemplo:

SINDICATOS MEXICANOS

- orígenes en las primeras décadas del siglo XX, cuando la lucha revolucionaria estableció finalmente en el documento constitucional, el derecho de la libertad de asociación.
- el sindicalismo en México se ha ido formulando como un cuerpo social de resistencia, dentro de la cual no se ha permitido el desarrollo económico y estructural del país.

Sindicatos de gran significación

- Trabajadores de Petróleos Mexicanos.
- Trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).
- Otros sindicatos se encuentran en el centro de la discusión.



En este sentido, los retos para el sindicalismo mexicano giran en torno a reestructurar sus propios sistemas de representación, mediante los cuales sean electos personas con capacidades de gestión que permitan conservar derechos que respondan a realidades económicas claras. Un sindicalismo moderno implicaría buscar un equilibrio entre el derecho laboral y los modelos económicos que implican mayor capacitación y especialización.

Imagen No. 4: Sindicatos Mexicanos/ Fuente consultada en abril 2019

<https://www.google.com/search?q=ejemplo+de+sindicato+en+mexico&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiw0W79ZfiAhUYCs0KHfavA6EOAUIEC&biw=1366&bih=657#imerc=tO9VwxetKlrfOM:>

➤ **Cierre:**

Investigación hemerográfica de problemas sindicales recientes en tu comunidad



ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA

Ejemplo de sindicatos Corruptos en México

Analiza el siguiente texto y emite tus comentarios al respecto

<file:///C:/Users/Olivia/Documents/EJEMPLOS%20DE%20SINDICATOS%20CORRUPTOS%20EN%20MEXICO%20U-2.PDF>



ESQUEMA DE LA UNIDAD III:



Mapa 4: Contratos/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.

<p>Unidad III</p> <p>Contrato Ley y Contrato Colectivo</p>	<p>Tema:</p> <p>Identificar los aspectos que diferencian al contrato ley del contrato colectivo de trabajo Contrato Ley.</p>
<p>Propósito de aprendizaje:</p> <p>Identificar las bases jurídicas sobre las cuales se rigen los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley.</p>	<p>Producto:</p> <p>Elaborar un cuadro comparativo entre contrato colectivo de trabajo y contrato ley.</p>

Tabla 3: UNIDAD III /NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuete Elaboración propia/ mayo 2019

➤ **Apertura:**  **Pregunta Detonadora**

¿Cuál es la diferencia entre Contrato Colectivo y Contrato Ley?



Imagen 5: Contrato/ Fuente consultada en abril 2019

➤ **Desarrollo:**

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.”

Este tipo de contrato es el documento en el que trabajadores y patrones determinan de manera libre las condiciones de trabajo que van a estar vigentes durante un determinado tiempo, tomando como base los mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo.

A través del contrato colectivo se logra materializar la justicia social. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

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.² Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria, o por el camino de la huelga, siempre y cuando el sindicato que hace explotar la huelga tenga o no mayoría de los trabajadores de la empresa.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Datos que debe contener el contrato colectivo de trabajo:

El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes
- II. Las empresas y establecimientos que abarque
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada
- IV. Las jornadas de trabajo
- V. Los días de descanso y vacaciones
- VI. El monto de los salarios
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus

resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Revisión del contrato:

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos.
- III. Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada. Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Terminación de contrato colectivo:

El contrato colectivo de trabajo termina:

- a) Por mutuo consentimiento
- b) Por terminación de la obra

- c) En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato registrará, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

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.”

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.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Requisitos:

El contrato-ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional
- III. Su duración, que no podrá exceder de dos años

- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX.
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

“Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.”

El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores. Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Estos Contratos serán publicados por la autoridad que lo reciba (Secretaría del Trabajo y Previsión Social y/o Gobernador de Estado o Jefe de Gobierno) en el Diario Oficial de la Federación y/o en los periódicos que juzguen pertinentes estableciendo un plazo de quince días para recibir cualquier oposición, en caso de no recibir oposición, el Presidente de la República y/o el Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno declarará obligatorio el Contrato-Ley el cual producirá sus efectos a partir de la fecha de publicación antes mencionada.

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el

territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

- I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407.
- II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406.
- III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado.
- IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones.
- V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414.
- VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:
 - a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.
 - b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta. El contrato-ley se aplicará, no obstante, cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la

mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

Revisión:

El artículo 419 de la LFT establece que se podrá solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías. La solicitud se presentará a la STPS y al Gobernador del Estado o Territorio noventa días antes del vencimiento del Contrato-Ley por lo menos.

En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

- I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406.
- II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos.
- III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411.
- IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa.

Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

El contrato-ley terminará:

- 1) Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406.

- 2) Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

➤ **Cierre:**

Resuelva el siguiente problema proporcionado por Méndez (2014)

Se pretende celebrar un Contrato-Ley para regular las condiciones de trabajo para las empresas y establecimientos dentro de la industria refresquera en todo el territorio nacional. Cada una de las compañías involucradas tienen su propio sindicato de empresa. Dichas compañías son:

COMPANIA	TRABAJADRES	SINDICALIZADOS
Refrescos Pin	2200	1900
Refresquera del Bajío	900	875
Compañía Refresquera del Pacífico	340	300
Refrescos Maya	1100	1000
Planta Productora de Refrescos "La Soda"	1800	1700
TOTAL	6340	5775

Dada la información de la tabla, contesta lo que se te pide justificando las respuestas:

- 1) La "iniciativa para celebrar un contrato-ley es expuesta por los sindicatos de Refrescos Pin, Refresquera del Bajío y La soda, ¿cumple con el requisito para ser válida? Fundamenta tu respuesta.
- 2) ¿Ante quién debe presentarse la solicitud, porque cada una de las compañías está ubicada en diferente entidad y se pretende que el Contrato Ley sea obligatorio para todo el territorio Nacional?
- 3) ¿Cuál sería el procedimiento para aprobar ésta solicitud?
- 4) ¿Qué debe hacerse para que la iniciativa, funja como obligatoria para todo el territorio nacional?

- 5) ¿Suponiendo que una empresa refresquera con más de 5000 trabajadores pretendiera iniciar operaciones, tendría que ajustarse a las estipulaciones del contrato-ley?

ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA



Tabla de semejanzas y Diferencias Del CCT de STUNAM Y AAPAUNAM

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

UAEM- FAAPUAEM 2019-2020

<https://www.faapuaem.mx/docs/CCT-2019-2020.pdf>



ESQUEMA DE LA UNIDAD IV:



Mapa 5: Contratos Colectivo/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.

<p>Unidad IV</p> <p>Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo</p>	<p>Tema:</p> <p>Identificar la relevancia de la revisión del contrato colectivo de trabajo para las organizaciones, a partir del análisis de los aspectos que implica su revisión.</p>
<p>Propósito de aprendizaje:</p> <p>Conceptualizar las bases jurídicas para la revisión de los contratos colectivos de trabajo.</p>	<p>Producto:</p> <p>Elaborar un pliego de peticiones, así como costear el contenido del contrato colectivo de trabajo.</p>

Tabla 4: UNIDAD IV /NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuete Elaboración propia/ mayo 2019

➤ **Apertura:**

Conoces el CCT del lugar en el que laboras, indaga con tus compañeros de trabajo al respecto.

➤ **Desarrollo:**

La relevancia de la revisión del contrato colectivo de trabajo para las organizaciones.

En la Ley Federal del Trabajo, no existe disposición legal alguna que exija que la solicitud de revisión de un contrato colectivo de trabajo deba presentarse directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Basta con solicitar la revisión en los términos del artículo 399 de la ley laboral, con el solo requisito de que exista constancia de que la empresa conoció dicha pretensión del sindicato, aun cuando sea en forma extrajudicial.

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.

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Artículo 399. *La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:*

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años*
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor*
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.*

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 399 bis. *Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.*

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I.** Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
- II.** Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos.
- III.** Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

- I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406
- II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley
- III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411
- IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Artículo 419 bis. *Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.*

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

El contrato-ley terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406
- II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

➤ **Cierre:**

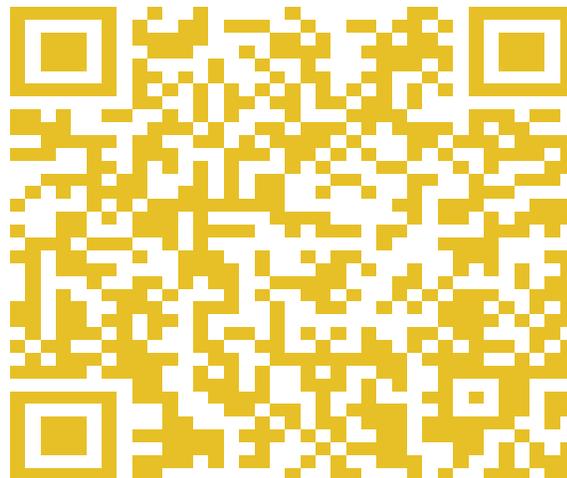
Elabora un esquema que concentre los puntos más importantes del tema

ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA

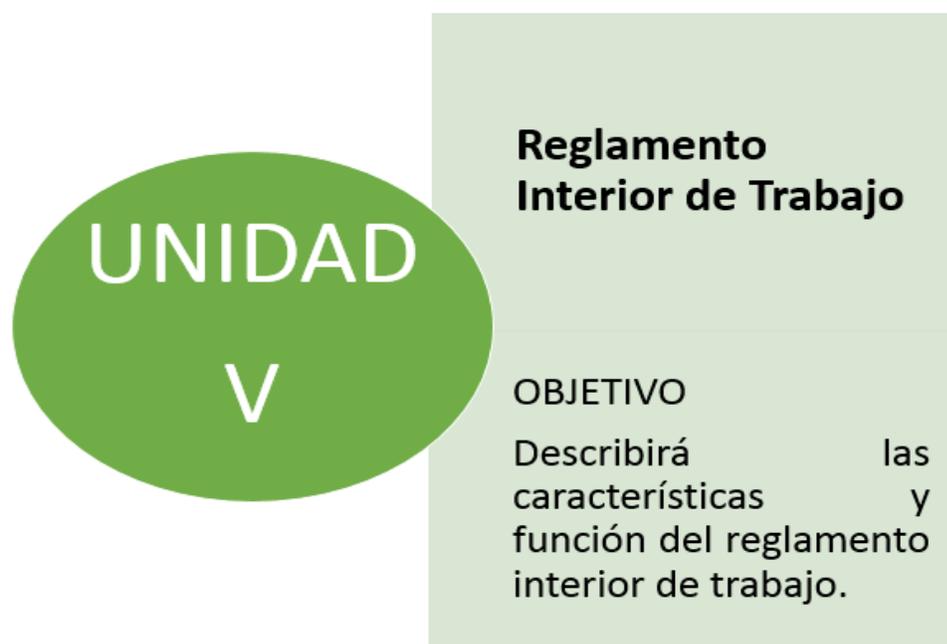
Consulta el CCT de la UAEM- FAAPUAEM 2019-2020



<file:///C:/Users/Olivia/Documents/SEMEJANZAS%20Y%20DIFERENCIAS%20DEL%20CONTRATO%20COLECTIVO%20U-4.PDF>



ESQUEMA DE LA UNIDAD V:



Mapa 6: Reglamento Interior/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.

<p>Unidad V</p> <p>Reglamento Interior de Trabajo</p>	<p>Tema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describirá las características y función del reglamento interior de trabajo.
<p>Propósito de aprendizaje:</p> <p>Conceptualizar y elaborar un reglamento interior de trabajo para facilitar las relaciones entre la empresa y sus trabajadores.</p>	<p>Producto:</p> <p>Elaboración de un reglamento interior de trabajo.</p>

Tabla 5: UNIDAD V/NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuete Elaboración propia/ mayo 2019

➤ **Apertura:**  **Pregunta detonadora**

¿Conoces el Reglamento Interior de Trabajo del lugar en el que laboras?

Trae un ejemplo de Reglamento Interior de Trabajo

¿Cómo se encuentra estructurado?

➤ **Desarrollo:**

Concepto de 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.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Objetivo del reglamento

Su objetivo es llevar una relación laboral armónica, organizada y disciplinada entre el patrón y los trabajadores que les permita ser productivos dentro de la empresa en que laboran. Para lograr su objetivo, todo reglamento debe contener algunas normas estándar.

En qué consiste el reglamento

El Reglamento es redactado de acuerdo con las actividades de la empresa, sin embargo, éste debe contener una serie de normas mínimas que están establecidas en el artículo 423 de la LFT, que son las siguientes:

- Horario de entrada y salida del personal, horario de comida y períodos de descanso durante la jornada laboral.
- Lugar y horario de inicio y término de la jornada laboral
- Fechas y horarios fijos de limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo, etc.
- Fecha y lugar de pago al personal
- Normas de mantenimiento de sillas o asientos suficientes para los trabajadores
- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones de primeros auxilios
- Normas de labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores
- Normas de protección a las trabajadoras embarazadas
- Obligaciones de los trabajadores de someterse a exámenes médicos, previos o periódicos, y a medidas profilácticas que dicten las autoridades
- Permisos y licencias obligatorias por parte del personal
- Disposiciones disciplinarias y su aplicación. Estas considerarán que la suspensión laboral como medida disciplinaria, no podrá ser superior de ocho días. Además, se debe incluir que el trabajador tendrá derecho a ser escuchado antes de aplicarle la sanción.
- Otras que la empresa determine convenientes para lograr mayor seguridad y regularidad laboral según la naturaleza de sus actividades.

La empresa y trabajadores pueden agregar otras normas para organizar al personal de acuerdo con las actividades que desempeñe la empresa. Por ejemplo, un laboratorio de estudios médicos, dentro de su Reglamento Interior de Trabajo deberá incluir una Norma de Confidencialidad de los empleados acerca de los resultados y padecimientos de los pacientes. Adicionalmente deberá incluir normas de manejo especial del material médico y muestras de laboratorio como medida de seguridad.

Podemos observar que, si una empresa cuenta con un Reglamento Interior de Trabajo adaptado a la naturaleza de sus actividades, ésta obtendrá mayor control sobre la organización, mejor manejo de personal y mejor desempeño en sus actividades. Además, se puede incrementar las medidas en materia de prevención de riesgos de trabajo para brindar un ambiente seguro a sus empleados. A medida que se integran mayores normas, se evitarán posibles conflictos laborales o legales.

➤ **Cierre:**

En equipos colaborativos, elabora el Reglamento Interior de Trabajo de una empresa Real o Ficticia

Ejemplo de RIT



ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Visualiza la siguiente presentación y
Rescata de ella lo más importante mediante un esquema

Incluye comentarios de situaciones reales
que te haya tocado vivir



ESQUEMA DE LA UNIDAD VI:

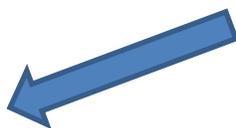


Mapa 7: Huelga/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.

<p>Unidad VI</p> <p>Huelga</p>	<p>Tema:</p> <p>Analizará las disposiciones legales relativas a las huelgas, así como sus repercusiones</p>
<p>Propósito de aprendizaje:</p> <p>Conceptualizar los procedimientos legales para el estallamiento de una huelga, así como las repercusiones para la empresa, el sindicato, los trabajadores y la sociedad.</p>	<p>Producto:</p> <p>Realizar una simulación de huelga en una organización.</p>

Tabla 6: UNIDAD VI /NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuete Elaboración propia/ Mayo 2019

➤ **Apertura:**



Investigación documental de las primeras huelgas en México, analizando los hechos que dieron lugar a ellas.

➤ **Desarrollo:**

Concepto de Huelga

Es un medio de presión por parte de los trabajadores, quienes suspenden labores para lograr diversos fines, como puede ser mejorar las condiciones de trabajo o el cumplimiento de compromisos ya pactados. Tiene como propósito lograr un equilibrio entre las pretensiones del trabajador con las del patrón

Fundamento legal

El derecho de huelga está consagrado en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional como un derecho social jurídicamente protegido por primera vez en el mundo (Climent, 2001: 318).

El artículo 440 de la LFT viene a establecer que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en coalición. Para tal efecto, los

sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, según expresa el artículo 441 de la LFT.

Tipos de Huelga



Imagen 6 tipos de huelga/Fuente consultada en abril 2019

Huelga existente e inexistente

Una huelga existente es aquella que cumple con los requisitos de fondo y forma que señala la LFT; por lo tanto, una huelga inexistente es aquella que:

1. Se promueve por una minoría de trabajadores.
2. No se cumple con alguno de los objetos de ley.
3. No se cumple con el procedimiento legal.

La inexistencia de la huelga deberá solicitarse dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento del movimiento.

HUELGA ILÍCITA Y JUSTIFICADA

Ilícitud de la huelga

De acuerdo con la Constitución, son dos los casos en los que procede la ilicitud del movimiento de huelga:

1. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos de violencia en contra de las personas o de las propiedades.
2. En caso de guerra, cuando los huelguistas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Comenta Climent (2001: 321), que los

trabajadores que han cometido actos ilícitos deberán ser removidos de sus trabajos, sin afectar a aquéllos que no participaron en dichas actividades contrarias a la Ley.

Huelga justificada

El movimiento de huelga será justificado cuando los motivos que se expresen puedan ser directamente imputados al patrón, es decir, que se acredite fehacientemente que la suspensión de labores entrañaba un motivo suficiente que se le adjudique al patrón.

Terminación de la Huelga

De acuerdo a la LFT las causas de terminación de la huelga son las siguientes:

1. Por acuerdo entre los huelguistas y el patrón.
2. Por allanamiento del patrón, esto significa, que considere como ciertas y procedentes todas las peticiones efectuadas.
3. Por laudo arbitral.
4. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Antecedentes de la Huelga en México

La huelga se incorporó como derecho fundamental en algunos países, siendo posiblemente México, el primero, ya que en Francia es hasta la Constitución de 1946 cuando se erige la huelga como un derecho fundamental y en Italia, en 1947. Hay otros muchos países que no han llegado a esta conclusión.

En nuestra Constitución Política, como antes decíamos, se incluyó la fracción XVII, en el artículo 123, en la que se expresa "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

Antes del Porfirismo la huelga era delito pues el artículo 925 del Código Penal de 1871 sancionaba las huelgas y la convertía en delito al disponer lo siguiente:

Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

Pero con la obra "progresista" inicial del Régimen hubo un cierto clima de tolerancia para las huelgas, que aumento durante la plenitud del propio régimen, y se cambió

en una actitud represiva en las postrimerías del mismo, porque, como señala Trueba Urbina, las ganancias de las inversiones extranjeras, el desarrollo de la industria y de los transportes, no llegó ni a los trabajadores del campo ni a los de los talleres ni a los de las fábricas, quienes recibían salarios de hambre y tenían jornadas excesivas; aun el pago de los escasos salarios se mermaba con los vales y mercancías de las tiendas de raya, que les imponían a los trabajadores.

Como se dijo a pesar de que el Código Penal de 1871 prohibió la huelga, tuvieron lugar movimientos de esta clase, como el de mineros de Pachuca en 1874. El Código Penal de 1871 sancionaba las medidas para hacer que subieran o bajaran los salarios. Algunos autores sostienen que la disposición del Código Penal cayó en desuso ya que no se aplicó en las principales huelgas ferroviarias de principios de siglo.

Porfirio Díaz subió al poder en febrero de 1877, y en aquella época, agosto de 1877, hubo una huelga en la fábrica “La Fama Montañesa”, de Tlalpan, donde pidieron los trabajadores a la Secretaria de Gobernación un Reglamento de Trabajo que estableciera la jornada de 12 horas diarias, la supresión del trabajo nocturno, de los pagos con vales y mercancías y de los castigos a los trabajadores; a esta demanda contestó el Secretario de Gobernación que “no está en las facultades de la Autoridad Administrativa imponer a los propietarios y obreros”, respuesta que determinaba el abstencionismo o la imposibilidad del Gobierno de proteger al trabajador frente a los patrones para mejorar las condiciones colectivas de trabajo, por estos motivos provocó la huelga que se solucionó mediante algunas concesiones de los patrones.¹¹ Los movimientos más importantes que se registraron en la época prerrevolucionaria, son conocidos como los de Cananea en 1906 y Río Blanco en 1907.

Elementos

Podemos advertir que como derecho legalmente protegido no es absoluto, y debe efectuarse bajo los requisitos de forma, fondo y mayoría:

- a) Es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, por todo el tiempo de su desarrollo
- b) Implica necesariamente la suspensión total de las actividades, de lo contrario se considera que no existió estado de huelga.
- c) Debe limitarse al mero acto de suspensión de labores, a efecto de no incurrir en conducta ilícita (artículo 443).

d) La suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos regulados por la Ley.

e) Su ejercicio debe ser temporal, de lo contrario estaríamos ante el cierre de la empresa.

f) Debe realizarse el día y hora anunciados por el sindicato emplazante.

g) Puede abarcar una empresa o uno o varios establecimientos dentro del ámbito de aplicación del pacto colectivo, y siempre y cuando así se hubiese consignado en el emplazamiento (artículo 442).

h) Las autoridades deben respetarla y otorgar a los trabajadores las garantías necesarias para poder suspender las labores (artículo 449).

i) Debe ser acordada y llevada a cabo por una coalición mayoritaria de trabajadores en defensa de sus intereses comunes.

j) El sindicato debe trabajar para los efectos de la huelga, se considera como una coalición permanente (artículo 441).

k) De lo anterior se infiere que la huelga requiere objeto legal, forma y mayoría, como requisitos esenciales de procedibilidad.

De los autores extranjeros podemos considerar las siguientes definiciones:

Para Jean Rivero y Jean Savatier “la huelga es la cesión concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleado, por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio” (Detroit du Travail, p. 187).

En una definición más sencilla, Gerard Lyon-Caen y Jeanne Ribettes-Tillhet dicen que “consiste en la cesión colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional” (Manuel de droit social, Librairie generale de droit et de jurisprudence. París, 1974, p.269).

Naturaleza jurídica de la Huelga

En la huelga deben distinguirse tres momentos diferentes. El Primero, que se inicia con el emplazamiento, constituye una etapa indispensable en la huelga, si ésta ha de ser considerada como un proceso jurídico. En él la autoridad interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador. En realidad, desempeña una función administrativa. En la Segunda etapa que no

necesariamente se produce, la autoridad debe pronunciarse respecto de la procedencia (existencia) o improcedencia (inexistencia), de la huelga. Aquí la autoridad ejerce una función claramente jurisdiccional. Por último, en la Tercera etapa, se determina si el conflicto es o no imputable al patrón. Se trata de un procedimiento netamente arbitral.

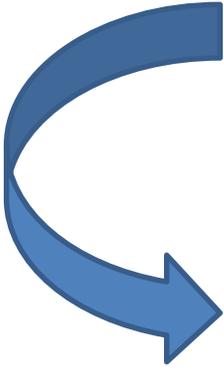
En el emplazamiento y por todo el periodo de pre huelga, la autoridad ejerce una función formal, sin que pueda actuar en otra ocasión que en el control de la personalidad de los comparecientes y en la determinación de su propia competencia para conocer del conflicto. No obstante, en evidente exceso legislativo, en el artículo 923 se faculta al Presidente de la Junta para no dar trámite a un emplazamiento de huelga.

En la calificación la autoridad participa activamente en la recepción y desahogo de las pruebas que las partes ofrezcan y que la autoridad considere conveniente recibir, pero solo a los efectos de que se acredite el debido cumplimiento de los requisitos de fondo, forma y, en su caso, mayoría.

Por último, en la imputabilidad, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se pronuncian respecto de la responsabilidad patronal en el conflicto, estableciendo si son o no a cargo del patrón, los salarios caídos. Puede dictarse inclusive un laudo arbitral con efectos de sentencia colectiva que determine el establecimiento de 43 nuevas condiciones de trabajo. Pero también puede tratarse de un conflicto jurídico respecto de la interpretación y cumplimiento de normas laborales.

➤ **Cierre:**

En equipos colaborativos de 5 – 6 integrantes realizar una simulación de huelga de una organización



ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Lee el artículo que se te presenta, referente a huelgas
Que se han suscitado recientemente, puedes
Buscar alguna otra y emitir tus comentarios



ESQUEMA DE LA UNIDAD VII:



Mapa 8: Higiene y Seguridad/ Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.

<p>Unidad VII</p> <p>Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial</p>	<p>Tema:</p> <p>Analizará las disposiciones legales relativas a los reglamentos de higiene y seguridad así como sus repercusiones</p>
<p>Propósito de aprendizaje:</p> <p>Aplicar los conocimientos teóricos y legales de la estructura de un reglamento interior de trabajo aplicado a una organización</p>	<p>Producto:</p> <p>Elaborar un reglamento de higiene y seguridad de una empresa</p>

Tabla 7: UNIDAD VII/NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuete Elaboración propia/ Mayo 2019

➤ **Apertura:**  Investigación de campo

En equipos colaborativos de 5 – 6 integrantes, recorrer las instalaciones de una empresa real o ficticia y detectar los actos y/o condiciones inseguras que encuentres, tomar evidencia de las mismas.



Imagen 7 EPP/Fuente consultada en Pinterest septiembre 2019.

➤ **Desarrollo:**

- Conceptualizar su contenido, naturaleza jurídica, requisitos de vigencia, así como el establecimiento de las comisiones, mixtas, de seguridad e higiene.

Higiene y Seguridad en el trabajo

Los programas de seguridad y de salud constituyen algunas de estas actividades paralelas importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal.

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad.

Concepto de higiene en el trabajo

La higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. La higiene en el trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo.

Un plan de higiene en el trabajo cubre por lo general el siguiente contenido:

1. *Un plan organizado.* Incluye la prestación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermería y primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.
2. *Servicios médicos adecuados.* Abarcan dispensarios de emergencia y primeros auxilios, si es necesario. Estas facilidades deben incluir:
 - a. Exámenes médicos de admisión.

- b. Cuidados relativos a lesiones personales, provocadas por enfermedades profesionales.
- c. Primeros auxilios.
- d. Eliminación y control de áreas insalubres.
- e. Registros médicos adecuados.
- f. Supervisión en cuanto a higiene y salud.
- g. Relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.
- h. Utilización de hospitales de buena categoría.
- i. Exámenes médicos periódicos de revisión y chequeo.

3. *Prevención de riesgos para la salud.*

- a. Riesgos químicos.
- b. Riesgos físicos.
- c. Riesgos biológicos.

4. *Servicios adicionales*, como parte de la inversión empresarial sobre la salud del empleado y de la comunidad; éstos incluyen:

- a. Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud.
- b. Programa regular de convenios o colaboración con entidades locales para la prestación de servicios de radiografías, programas recreativos, conferencias, etc.
- c. Verificaciones interdepartamentales –entre supervisores, médicos y ejecutivos- sobre señales de desajuste que implican cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.
- d. Previsiones de cobertura financiera para casos esporádicos de prolongada ausencia del trabajo por enfermedad o accidente,

mediante planes de seguro de vida colectivo, o planes de seguro médico colectivo.

- e. Extensión de beneficios médicos a empleados pensionados, incluidos planes de pensión o de jubilación.

Objetivos de higiene en el trabajo

La higiene en el trabajo o higiene industrial, es eminentemente preventiva, haya que se dirige a la salud y al bienestar del trabajador para evitar que éste se enferme o se ausente de manera temporal o definitiva del trabajo.

Entre los objetivos principales de la higiene en el trabajo están:

- Eliminación de las causas de enfermedad profesional.
- Reducción de los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o portadoras de defectos físicos.
- Prevención del empeoramiento de enfermedades y lesiones.
- Mantenimiento de la salud de los trabajadores y aumento de la productividad por medio del control del ambiente de trabajo.

La higiene en el trabajo implica el estudio y control de las condiciones de trabajo, variables situacionales que influyen de manera poderosa en el comportamiento humano.

Condiciones ambientales de trabajo

El trabajo de las personas está profundamente influido por tres grupos de condiciones:

- Condiciones ambientales de trabajo. Iluminación, temperatura, ruido, etc.

-Condiciones de tiempo. Duración de la jornada, horas extras, períodos de descanso, etc.

-Condiciones sociales. Organización informal, estatus, etc.

La higiene en el trabajo se ocupa del primer grupo: condiciones ambientales de trabajo, aunque no descuida en su totalidad los otros dos grupos. Las condiciones ambientales de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización. Es el ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña su cargo.

Los tres elementos más importantes de las condiciones ambientales de trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

Concepto de seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas. Su empleo es indispensable para el desarrollo satisfactorio del trabajo. Los servicios de seguridad tienen la finalidad de establecer normas y procedimientos que aprovechen los recursos disponibles para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos. La seguridad es una responsabilidad de línea y una función de staff. En otras palabras, cada jefe es responsable de los asuntos de seguridad de su área, aunque exista en la organización un organismo de seguridad para asesorar a todas las jefaturas con relación a este asunto.

Un plan de seguridad implica los siguientes requisitos:

- a. La seguridad en sí misma es una responsabilidad de línea y una función de staff frente a su especialización.
- b. Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, etc., determinan los medios materiales preventivos.

- c. La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción. Las oficinas, los depósitos, etc., también ofrecen riesgos, cuyas implicaciones afectan a toda la empresa.
- d. El plan de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo (selección de personal), adaptación del trabajo al hombre (racionalización del trabajo), además de los factores socio psicológicos, razón por la cual ciertas organizaciones vinculan la seguridad al órgano de recursos humanos.
- e. La seguridad en el trabajo en ciertas organizaciones puede llegar a movilizar todos los elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios.
- f. Es importante la aplicación de los siguientes principios:
 - Apoyo activo de la administración, que comprende: mantenimiento de un programa de seguridad completo e intensivo; discusión con la supervisión, en reuniones periódicas, de los resultados alcanzados por los supervisores.
 - Mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.
 - Instrucciones de seguridad para cada trabajo.
 - No debe haber confusión entre la ART y el organismo de seguridad.

La seguridad en el trabajo contempla tres áreas principales de actividad, a saber:

1. Prevención de accidentes.
2. Prevención de robos.
3. Prevención de incendios.

Aspectos legales de seguridad e higiene

Las leyes mexicanas consignan lo referente a higiene y seguridad en el trabajo, en la Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo.

La Constitución Política establece en su Artículo 123, apartado "A", fracciones XIII, y_XV: que las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación adiestramiento para el trabajo.

Asimismo, los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes_determinen.

El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de la empresa, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y de adoptar las medidas adecuadas, para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, los instrumentos y los materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 132 fracciones XV, XVII y XVIII, establece que los patrones deberán proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, así como cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

A su vez, el Art. 134, fracciones II, X Y XII, establece que los trabajadores deberán observar las medidas preventivas e higiénicas, que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y la protección personal de los trabajadores; deberán someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes, para comprobar que no padecen ninguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable, y comunicar al patrón o a su representante, las deficiencias que advierten, a fin de

evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

Asimismo, en el Art. 153 F, se establece que la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objetivo prevenir los riesgos de trabajo.

Resumiendo, las principales disposiciones mexicanas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, autoriza para desarrollar, alentar y reforzar el establecimiento de normas nacionales mínimas y uniformes de higiene y seguridad.

En la sociedad moderna se espera que las organizaciones ofrezcan condiciones de trabajo, que no dañen la salud de sus empleados. Por tanto, deben ofrecer un ambiente de trabajo que resguarde a los empleados de accidentes o enfermedades producidas por contaminantes de la atmósfera, ruido, máquinas descuidadas, sustancias químicas o radiación.

➤ **Cierre:**

En equipos colaborativos de 5 – 6 integrantes, elaboraran un reglamento de higiene y seguridad en una organización.



ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Elabora un reporte dirigido al responsable del área de seguridad Industrial de los actos y/o condiciones inseguras detectadas en tu escuela y/o trabajo y dale seguimiento



ESQUEMA DE LA UNIDAD VIII:



Mapa 9: Administración de Contratos / Fuente de elaboración propia/Fuente de elaboración propia/agosto 2019.

<p>Unidad VIII</p> <p>Administración de Contratos Colectivos</p>	<p>Tema:</p> <p>Administrar los contratos colectivos de trabajo con el propósito de dar cabal cumplimiento a su contenido, así como mantener relaciones cordiales con los representantes sindicales.</p>
<p>Propósito de aprendizaje:</p> <p>Desarrollar una simulación sobre conflictos laborales que se presentan en las organizaciones</p>	<p>Producto:</p> <p>Desarrollar una simulación sobre conflictos laborales que se presentan en las organizaciones</p>

Tabla 8: UNIDAD VIII/NEGOCIACIONES COLECTIVAS/Fuete Elaboración propia/ mayo 2019

➤ **Apertura:**

Investigación documental del tema

➤ **Desarrollo:**

Conceptualizar los conflictos, negociaciones para resolver los mismos. Así como las relaciones con los sindicatos y trabajadores

Concepto de contrato colectivo de trabajo

La LFT en su artículo 386 define el Contrato colectivo de trabajo como” 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.”

Actualmente todo Contrato debe presentar las siguientes **características**:

1. Su naturaleza siempre será de convenio.

2. Únicamente puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores y no de manera individual por cada trabajador.

Objetivo

Es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato colectivo. (Artículo 387 LFT).

Es importante precisar que, si el patrón se niega a firmar el Contrato, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga consignado en la LFT

Marco normativo

Para hablar del Marco Normativo nos debemos referir inicialmente a nuestra Constitución, posteriormente a la LFT en donde en su título séptimo establece la regulación para el Contrato colectivo y Contrato-Ley.

A continuación, presentamos un resumen de dicha normatividad:

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- b) Ley Federal del Trabajo
 - 1. Relaciones individuales de trabajo
 - 2. Condiciones de trabajo
 - 3. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones
 - 4. Trabajo de las mujeres
 - 5. Trabajo de los menores

Contenido del Contrato Colectivo:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;

- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Concepto de sindicato

Es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.

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.

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los sindicatos de patrones pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

La palabra conflicto proviene del latín conflictus, que significa combate, lucha, pelea. 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.

La Constitución mexicana establece desde el año de 1917, que “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje”. El significado y diferencia entre ambos vocablos fue objeto de acaloradas discusiones doctrinales, que hoy día están superadas.

Suelen también referirse algunas leyes a “los juicios” como sinónimo de conflictos. En todo caso, no hay que confundir el conflicto, como fenómeno social, con el conjunto de actos procesales que constituyen la vía para solucionar dicho altercado. En sentido amplio se define a los conflictos laborales como “las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”.³ Un concepto tan amplio que abarca lo mismo una huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial.

Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, “son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

Clasificación de los Conflictos

Es de sobra sabido que existen tantas clasificaciones, como criterios de clasificación haya; para los efectos de este estudio, se clasifican los conflictos de trabajo a la luz de tres criterios: en razón de los sujetos involucrados, en función de la naturaleza del conflicto y por el tipo de intereses que afecta.

1. En razón de los sujetos involucrados

Esta clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto. En relación con los sujetos que intervienen, los conflictos de trabajo pueden clasificarse genéricamente de la siguiente manera: entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, y entre patrones.

Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes. Ejemplos: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, etcétera.

Este tipo de conflictos, a decir de Mario de la Cueva, pertenecen a la esencia de la relación entre trabajadores y patrones, a la naturaleza de las relaciones en una sociedad segmentada en clases sociales. Los conflictos entre trabajadores, son

contrarios a la idea de unión fraterna de los que viven del alquiler de su trabajo, unidad que es el origen de su fuerza como clase social.

Estos conflictos pueden ser de tres tipos: a) Entre trabajadores de una misma empresa; se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos. b) Entre sindicatos; son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales. c) Entre trabajadores y sindicatos; se refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.

Los conflictos entre patrones no constituyen una auténtica posibilidad en la sociedad en la que vivimos, como no la tiene el sindicalismo patronal. La hipótesis existe, y la conservó el legislador buscando evitar una laguna. Por supuesto que hay muchos casos de enfrentamiento entre patrones, pero casi siempre son derivados de una acción ejercida por los trabajadores; por otro lado, buena parte de sus diferencias se dirimen en las vías civil y mercantil.

2. En función de la naturaleza del conflicto

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico.

Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Ejemplos: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato.

Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Ejemplos: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares, la reducción de personal con motivo de la implantación de maquinaria nueva.

Se dice, acertadamente, que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica, y viceversa. Por tanto, es más propio hablar de conflictos laborales preponderantemente jurídicos o conflictos laborales preponderantemente económicos.

3. *Por el tipo de interés que se afecta*

Esta clasificación está referida a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes. Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores. Ejemplos: la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de cinco empleados a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica. Coincidimos con Néstor de Buen, cuando afirma que un conflicto individual puede llegar a afectar a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, pues no es la trascendencia social, económica o política de un conflicto la que debe determinar su naturaleza jurídica.

Son colectivos los conflictos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores. Ejemplos: la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón. Como los tres tipos de conflictos responden a criterios distintos, es claro que pueden combinarse entre sí. Así tenemos que un despido injustificado es al propio tiempo un conflicto individual, jurídico y entre un trabajador y un patrón. La controversia nacida de la intención patronal de reducir las condiciones de trabajo, es conjuntamente un conflicto colectivo, económico y obrero-patronal.

➤ **Cierre:**

- 1) Realiza un ensayo sobre la relación de los sindicatos-trabajadores.

- 2) Desarrollar una simulación sobre conflictos laborales que se presentan en las organizaciones

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS



Elabora una carpeta, que contenga los siguientes documentos

a) De la Empresa

Misión, Visión y Descripción de puestos

b) de cada uno de los trabajadores que integran tu empresa real o ficticia

- 1) Solicitud de empleo
- 2) Contrato Individual de trabajo
- 3) Currículum Vitae
- 4) Registro de afiliación al IMSS
- 5) Registro de afiliación al INFONAVIT

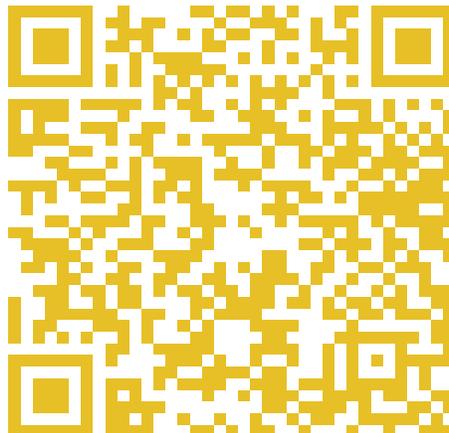
Ejemplo:

CUESTIONARIOS

<https://docs.google.com/forms/d/1Lp7wQ9NYCQXRfjFSM68VIPZCvuuX7R7QD8qX1Y916so/edit>



https://docs.google.com/forms/d/1SBsiAWxf_rtF01wvX6X7kP55IC4_HH8wB2ggN5uz5oY/edit



MAPAS CONCEPTUALES COMPLEMENTARIOS

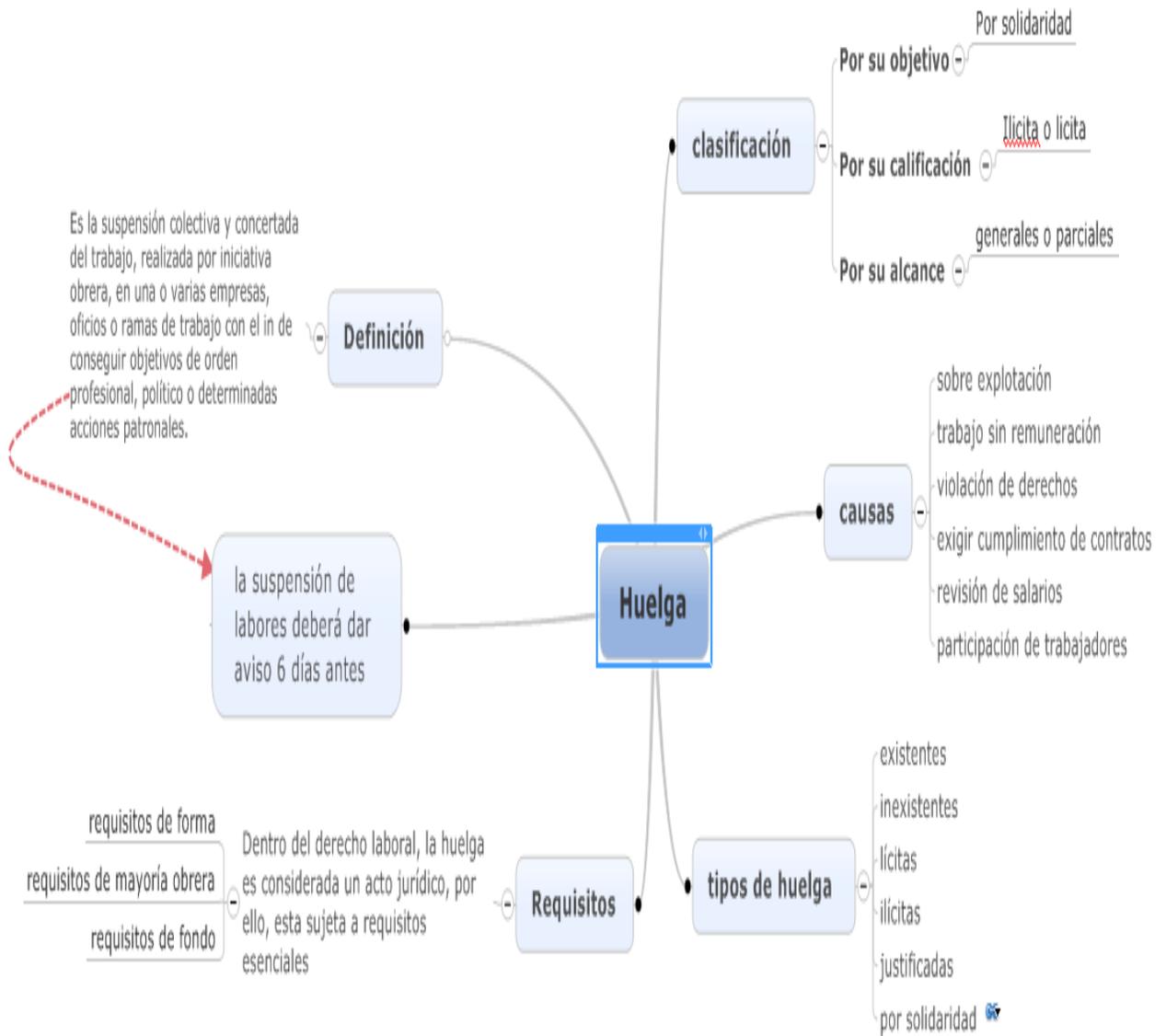


Imagen 8/Huelga/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019

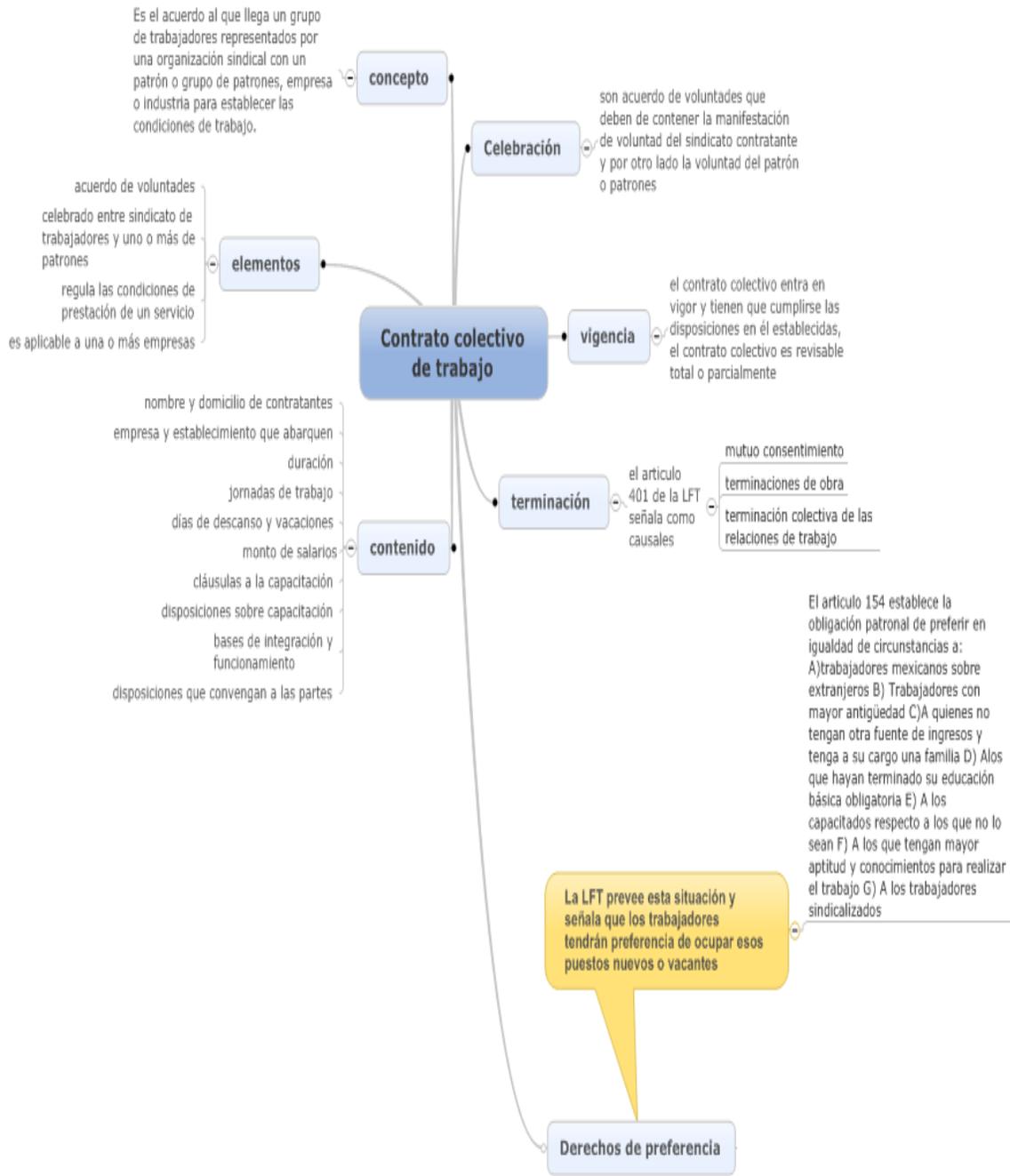


Imagen 9/Contrato Colectivo de Trabajo/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019

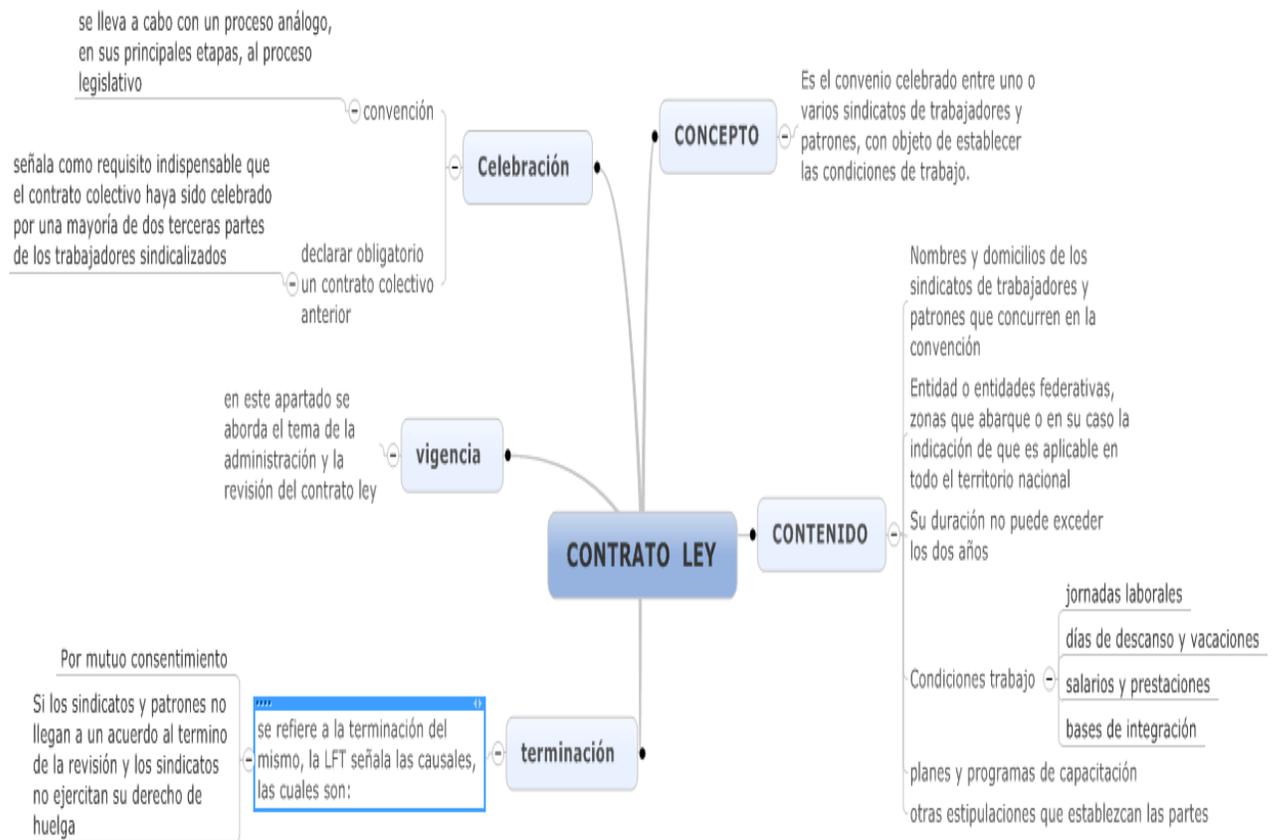


Imagen 10/Contrato Ley/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019

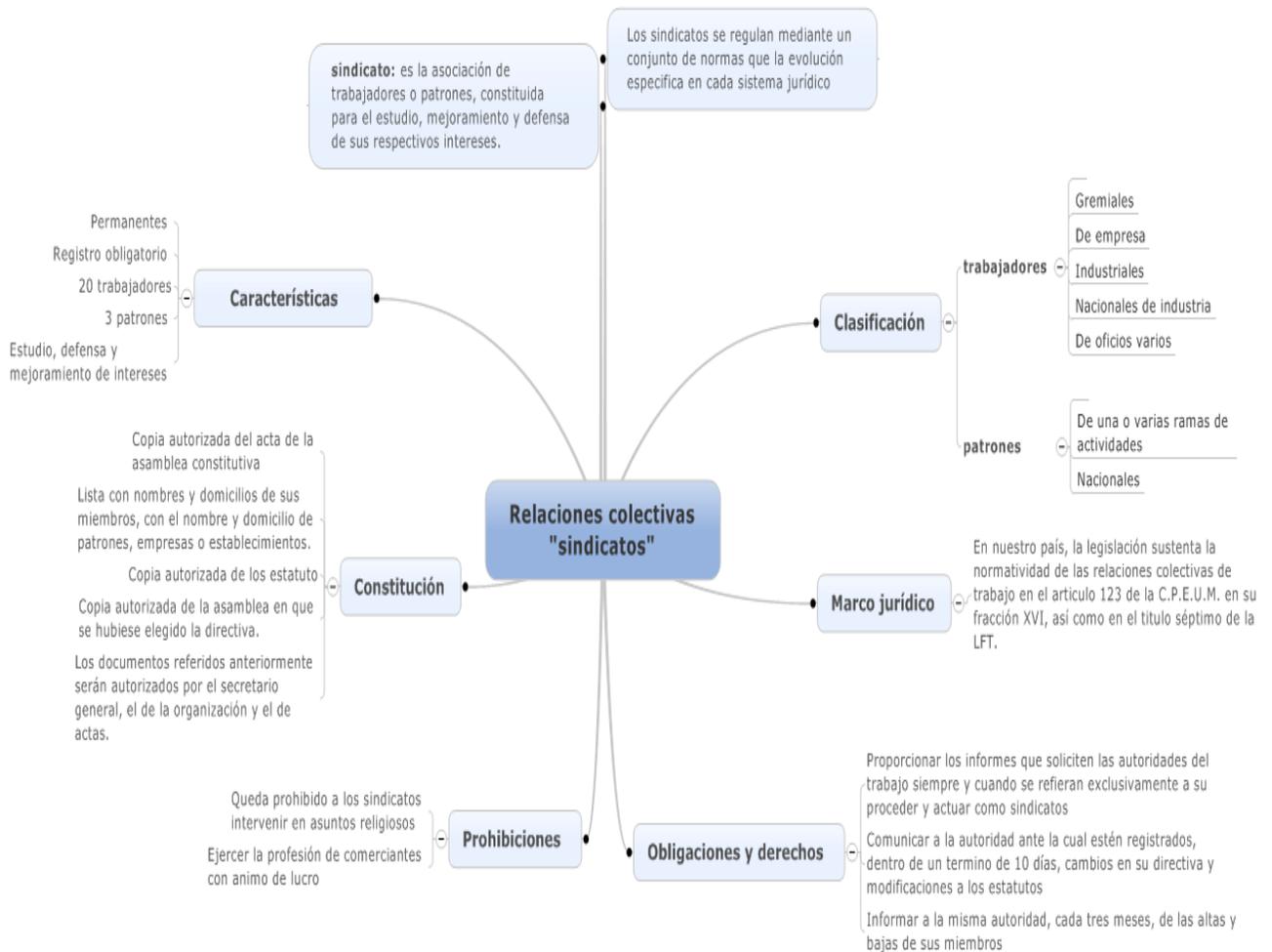
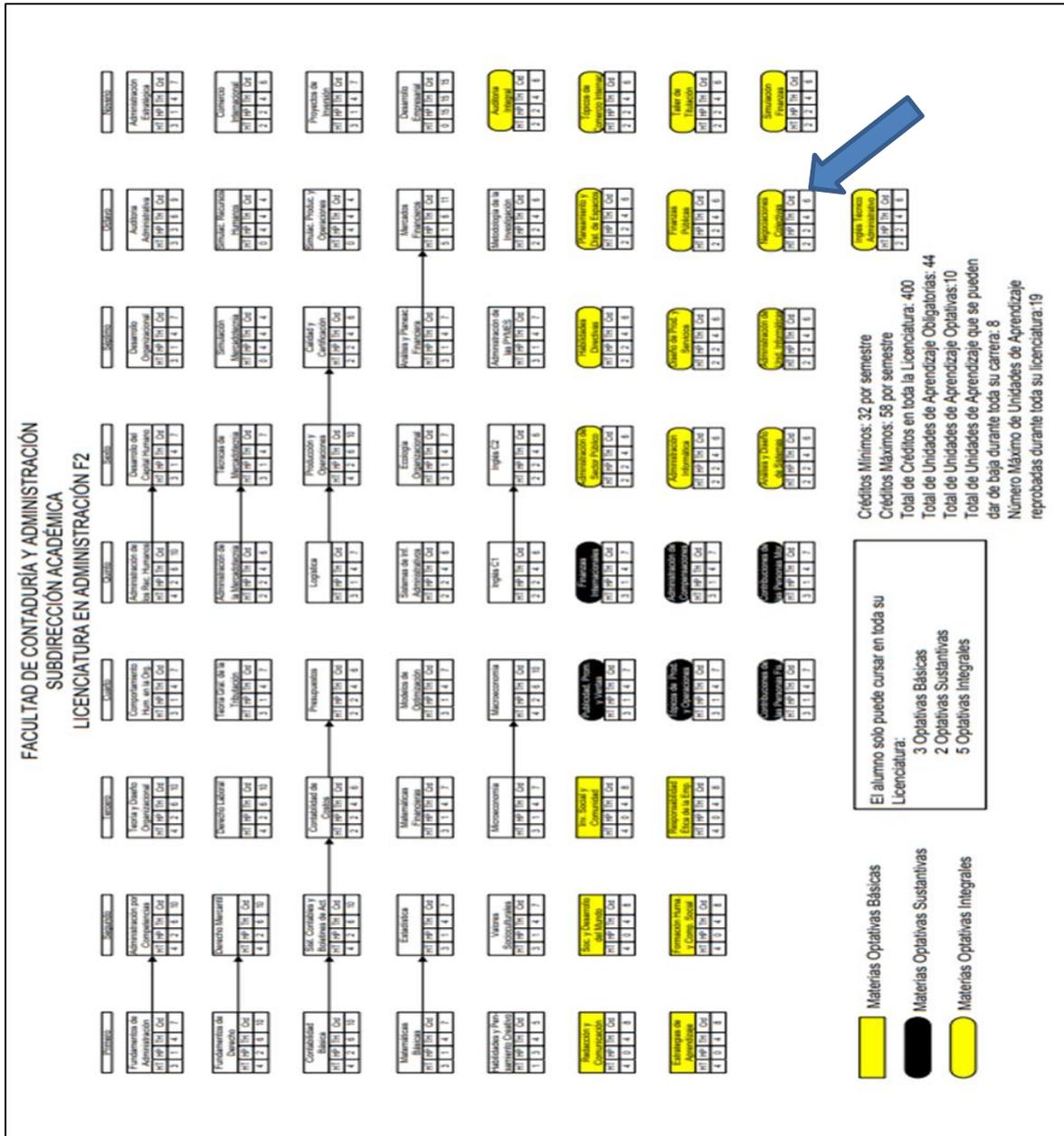


Imagen 11/Relaciones colectivas "sindicatos"/Fuente Elaboración propia/ mayo 2019

CONCLUSIONES

1. Todo ser humano tiene derecho a un trabajo digno en el cuál se respeten sus derechos laborales y su dignidad.
2. Toda persona sujeta a una actividad laboral, debe conocer los derechos y obligaciones, que implica su actividad laboral.
3. Existen una serie de organismos protectores de los derechos laborales cuyo objetivo es mantener la integridad de los trabajadores.
4. Todo patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores como mínimo las prestaciones que marca la ley, así como de proveerles los aditamentos y equipos necesarios para la realización efectiva y segura de sus funciones.
5. Los patrones deben respetar la disposición de la ley de permitir a los trabajadores las coaliciones.
6. Se espera que la presente antología sea de utilidad para los estudiantes y personas en general que requieran conocimientos sobre el tema.

UBICACIÓN DE LA MATERIA EN EL MAPA CURRICULAR



FUENTES DE CONSULTA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA	
1.	DE BUEN Lozano, Nestor. Derecho del trabajo, Ed. Porrúa., Duodécima ed. México, 1998.
2.	DE LA CUEVA Mario, El nuevo derecho Mexicano del trabajo. Ed. Porrúa, Séptima ed. México 1993.
3.	CAVAZOS Flores Baltasar, Ley federal del trabajo. Ed. Trillas, 29ª ed. México 2000.
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIAS	
1.	HERNANDEZ Juan, Derecho Laboral y la administración de recursos humanos, Ed: Grupo Editorial Patria. 2da ed. Mexico 2015.
2.	MENDEZ Ricardo, Derecho Laboral un enfoque practico, Ed: Mc Graw Hill. 2da ed. Mexico 2009.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Negociación Colectiva.* (2016). Retrieved 17 September 2019, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf
- Derecho Laboral.* (2012). Retrieved 17 September 2019, from http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_1.pdf
- La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales.* (2019). Retrieved 17 September 2019, from https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3_Art_12.pdf
- Derecho Colectivo del Trabajo.* Retrieved 1 May 2019, from <https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/1-antecedentes-histc3b3ricos-del-derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>
- Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social.* (2014). Retrieved 7 June 2019, from <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/12.pdf>
- Los Sindicatos de Mexico.* (2009). Retrieved 9 March 2019, from <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3345/4.pdf>
- Pasos para formar un sindicato de trabajadores/as.* (2011). Retrieved 8 July 2019, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_174970.pdf
- Machicado, Jorge; *Sindicalismo y Sindicato*, Bolivia: Universidad San Francisco Xavier, 2010, <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt19-sindicato.pdf>
- Ley Federal del Trabajo.* (2019). Retrieved 3 August 2019, from <http://www.profedet.gob.mx/profedet/pdf/LeyFederaldelTrabajoActualizada.pdf>
- Seguridad social.* (2015). Retrieved 17 September 2019, from <https://www.ccpm.org.mx/avisos/Contratocolectivodetrabajo.pdf>

