



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Relaciones Laborales



Gestión Estratégica de Recursos Humanos

SEMANA 16



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



- **Subtemas**
- **Claves para la Negociación**
- **Gestión de Conflictos**
- **Prevención de Riesgos**



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Fundamentos de la Negociación



Definición de “Negociación colectiva”

Es el proceso de diálogo y acuerdo entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios empleadores (o sus organizaciones) con el objetivo principal de establecer las condiciones de trabajo (salarios, horarios, vacaciones, etc.) y regular las relaciones laborales entre las partes.



El contenido de esta presentación es exclusivamente para fines educativos o informativos, y queda prohibido cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación.



Principales Objetivos



ESTABLECER CONDICIONES DE TRABAJO

Definir y mejorar los términos y condiciones bajo los cuales se desarrollará el trabajo.



REGULAR LAS RELACIONES LABORALES

Establecer las normas y procedimientos que gobernarán la interacción entre empleadores y trabajadores, incluyendo aspectos como la representación sindical, la solución de conflictos y la participación de los trabajadores.



ALCANZAR ACUERDOS MUTUOS

Lograr consensos que beneficien a ambas partes, buscando un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de la empresa.





Marco Legal en México

Hay artículos relevantes de la Ley Federal del Trabajo que regulan la negociación colectiva, donde se menciona la figura del contrato colectivo de trabajo y su obligatoriedad en ciertos casos

Título Séptimo: Relaciones Colectivas de Trabajo

Capítulo III: Contrato Colectivo de Trabajo

- Artículo 386
- Artículo 387
- Artículo 390
- Artículo 396
- Artículo 397 al 399





Roles en las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva

En el complejo entramado de las relaciones laborales, tres actores principales interactúan de manera constante: los sindicatos, los empleadores y las autoridades laborales. Cada uno desempeña roles distintos pero interdependientes, especialmente en el ámbito de la negociación colectiva.





Los Sindicatos: La Voz Colectiva de los Trabajadores

Los sindicatos son los representantes de los intereses colectivos de los trabajadores, los empleadores defienden los intereses de la empresa, y las autoridades laborales actúan como facilitadores del diálogo y garantes del cumplimiento de la legislación laboral y los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva. La interacción y el equilibrio entre estos tres actores son fundamentales para construir relaciones laborales justas, productivas y armoniosas.





Tipos de Convenios Colectivos

Los convenios colectivos de trabajo son el resultado de la negociación entre sindicatos de trabajadores y empleadores (o sus organizaciones). Estos acuerdos establecen las reglas que rigen las relaciones laborales en un ámbito específico.





Tipos de Convenios Colectivos

Pueden clasificarse principalmente según su ámbito de aplicación territorial y funcional.

1. Por su Ámbito de Aplicación Territorial

Convenios de Empresa (o de Centro de Trabajo)

Convenios de Rama de Actividad (o Sectoriales)

Convenios Nacionales de Industria

2. Por su Ámbito de Aplicación Funcional



Tipos de Convenios Colectivos

La diversidad de tipos de convenios colectivos permite adaptar la regulación laboral a las particularidades de cada empresa, sector o territorio. Los convenios de empresa son más específicos a la realidad de una organización, mientras que los convenios de rama o sectoriales buscan establecer estándares mínimos y uniformizar las condiciones en un ámbito económico más amplio.





En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



El Proceso de la Negociación Colectiva



Etapas de la Negociación





Estrategias y Tácticas en la Negociación

- La Estrategia de Negociación Colaborativa (Ganar-Ganar)
- Tácticas de Compromiso (Ceder para Llegar a un Punto Medio)
- Tácticas Dilatorias
- Tácticas de "Hombre Bueno, Hombre Malo"
- Tácticas Emocionales



POSICIONES:

- Son lo que cada parte dice que quiere.
- Expresan las demandas o propuestas iniciales.
- **Ejemplo:** “Quiero un aumento de sueldo.” / “Quiero reducir gastos.”



Negociar con base en intereses y no solo en posiciones permite llegar a acuerdos más creativos, cooperativos y sostenibles.

INTERESES:

- Son las razones o necesidades reales que hay detrás de las posiciones.
- Representan el por qué se pide algo.
- **Ejemplo:** “Necesito seguridad económica.” / “Necesito mantener la viabilidad del negocio.”



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



SEMANA 16

CONTINUAMOS



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Conflictos laborales



¿Qué son los conflictos laborales?

Un conflicto laboral se define como un desacuerdo, disputa o confrontación de intereses que surge entre las partes de una relación laboral: el trabajador (o un grupo de trabajadores) y el empleador. Estos conflictos pueden manifestarse de diversas formas y tener diferentes orígenes y alcances.



El contenido de esta presentación es exclusivamente para fines educativos e informativos, y queda prohibido cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación.



Tipos de Conflictos Laborales

- Individuales
- Colectivos

Naturaleza

- Conflictos de intereses
- Conflictos jurídicos
- Conflictos laborales





Métodos Alternos de Resolución de Conflictos (MARC)

Los Métodos Alternos de Resolución de Conflictos (MARC) ofrecen vías diferentes a la judicialización para solucionar las disputas laborales. Se caracterizan por ser, en general, más rápidos, económicos y flexibles. Los principales MARC son:

- Mediación
- Conciliación
- Arbitraje

Diálogo y comunicación efectiva





Estudio de caso “Bono reducido”

Situación: Una empresa reduce un bono de productividad trimestral en un 20% debido a previsiones de ventas bajas. Los trabajadores, cuyo objetivo de producción se cumplió, exigen el pago completo y amenazan con paros.

Partes:

- **Trabajadores:** Quieren mantener ingresos, sentirse valorados y tener estabilidad.
- **Dirección:** Necesita asegurar la rentabilidad ante posibles bajas ventas y controlar costos.

Analiza...

1. Causas del conflicto.
2. Intereses de cada parte.
3. Dos posibles soluciones creativas.
4. Una estrategia de gestión de conflictos útil.





Prevención de Riesgos Laborales

La Prevención de Riesgos Laborales (PRL) es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa 1 con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Su objetivo primordial es proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Peligro-Riesgo





Importancia de la Prevención de Riesgos Laborales

Legal: Existe una obligación legal para los empleadores de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, establecida en la Ley Federal del Trabajo y en las Normas Oficiales Mexicanas (NOMs). El incumplimiento de esta normativa puede acarrear sanciones económicas y legales para la empresa.





Importancia de la Prevención de Riesgos Laborales

Económica: La prevención de riesgos es una inversión, no un gasto. Los accidentes y enfermedades laborales generan costos directos (indemnizaciones, gastos médicos, bajas laborales) e indirectos (pérdida de productividad, interrupción de la producción, daño a la imagen de la empresa). Una buena gestión de la PRL reduce estos costos, mejora la eficiencia y la productividad al crear un entorno de trabajo seguro y saludable. Un trabajador sano y seguro es un trabajador más productivo.





Marco Normativo Básico en México

En México, la PRL está regulada principalmente por la Ley Federal del Trabajo y un amplio catálogo de Normas Oficiales Mexicanas (NOMs) emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Algunas NOMs relevantes incluyen :



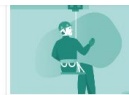
NOM-006-STPS-2014
(Parte I) Manejo y
almacenamiento de
materiales



NOM-006-STPS-2014
(Parte II) Manejo y
almacenamiento de
materiales



NOM-009-STPS-2011
(Parte I) Condiciones
de seguridad para
realizar trabajos en
altura



NOM-009-STPS-2011
(Parte II) Condiciones
de seguridad para
realizar trabajos en
altura



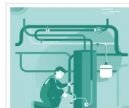
NOM-017-STPS-2008
Equipo de Protección
Personal



NOM-019-STPS-2011
Comisiones de
Seguridad e Higiene



NOM-020-STPS-2011
(Parte I) Recipientes
sujetos a presión,
criogénicos y



NOM-020-STPS-2011
(Parte II) Recipientes
sujetos a presión,
criogénicos y



Responsabilidades

Empleador	Trabajadores
Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable	Cumplir con las normas y procedimientos de seguridad establecidos
Identificar y evaluar los riesgos	Informar sobre cualquier peligro o riesgo que detecten en el trabajo
Informar y capacitar a los trabajadores	Utilizar correctamente el EPP proporcionado
Proporcionar el equipo de protección personal (EPP) adecuado y asegurar su uso	Participar en las actividades de capacitación y formación en PRL
Establecer procedimientos seguros de trabajo	Colaborar con el empleador y la Comisión de Seguridad e Higiene en la implementación de medidas preventivas
Constituir y participar en las Comisiones de Seguridad e Higiene	





Tipos de RIESGOS LABORALES

1 Riesgos Químicos 

Presentes a la existencia y manipulación de agentes químicos en forma de líquidos, sólidos, polvos, humos, vapores y gases.

2 Riesgos Físicos 

Los ruidos, las vibraciones, la insuficiente iluminación, las radiaciones, las temperaturas extremas y la humedad.

3 Riesgos Ergonómicos 

Se presenta por el inadecuado diseño de herramientas, muebles, áreas y procedimientos de trabajo.

4 Riesgos Biológicos 

Suelen darse cuando se trabaja con agentes infecciosos que pueden ser parte del ambiente o relacionados a una labor en particular.

5 Riesgos Psicosociales 

Son relacionados con la violencia laboral, conflictos interpersonales, sobrecarga laboral, discriminación laboral y acoso.

6 Riesgos Mecánicos 

Son factores relacionados con fallas al operar, manejar o trabajar cerca de equipos, herramientas, maquinarias o vehículos motorizados.





Medidas de Prevención y Protección

- Eliminación
- Sustitución
- Controles de Ingeniería
- Controles Administrativos
- Equipo de Protección Personal (EPP)
- Planes de Emergencia y Evacuación
- Capacitación y Sensibilización





Las Relaciones Laborales se basan en la negociación colectiva para acordar condiciones de trabajo justas, la gestión de conflictos laborales usando diálogo y métodos alternos para resolver desacuerdos, y la prevención de riesgos laborales para proteger la seguridad y salud en el trabajo. Integrar estos tres aspectos es clave para relaciones laborales armoniosas, productivas y responsables, beneficiando a todos.





BIBLIOGRAFÍA (Artículos o e-books con referencias en formato APA)

- **Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. (s.f.).** *¿Qué es la Negociación Colectiva?*.
- **Cruz Villalón, J. (2015).** *La negociación colectiva en tiempos de crisis*. Bomarzo.
- **García Murcia, J. (2019).** *Conflictos laborales: prevención, gestión y resolución*. Wolters Kluwer.
- **Organización Internacional del Trabajo. (2016).** *La negociación colectiva: un instrumento clave para la buena gobernanza y el progreso económico y social*. OIT.
- **Prieto Rodríguez, C. (2020).** *Manual de prevención de riesgos laborales* (9.ª ed.). Tecnos.
- **Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s.f.).** *Normas Oficiales Mexicanas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*.



SEMANA 16 COMPLETADA

¡Felicidades!

Éxito en tu evaluación



©Top Learning Online, S.C., 2026.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop