



**"Pasión<sup>por</sup>  
educar"**

**"DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO"**

**(Unidad III)**

**Catedrático:** Lic. Gladis Adilene Hernández Lopez

**Presenta:** Nallely Cristel Méndez Osuna

**Lic. En Derecho 7° "A"**

U  
N  
I  
D  
A  
D  
  
III

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. 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.

SUJETOS

En el contrato colectivo de trabajo encontramos que los sujetos son: los sindicatos, personas morales y las personas físicas o morales que son los patrones.

El patrón tiene la obligación de contratar con el sindicato de los trabajadores. No es opción para el patrón contratar o no (art. 387). Se ha alegado que esta disposición viola la libre y espontánea voluntad de las partes. Esta afirmación valdría tratándose del derecho civil mas no si estamos en el terreno de contrato colectivo de trabajo que es de naturaleza social.

CONTENIDO DEL  
CONTRATO  
COLECTIVO

Son obligaciones de los notarios:

Elemento fundamental o núcleo. Se trata de las jornadas, días de descanso, vacaciones, monto de los salarios, etc.

Elemento de envoltura. Lo constituyen las obligaciones que contraen el sindicato y el patrón.

Normas que rigen la vida y la extinción del contrato colectivo.

Cláusulas que tienden a facilitar la aplicación del derecho del trabajo y las disposiciones del contrato colectivo. Artículo 392

Normas que ha impuesto el movimiento obrero en defensa de su unidad y de libertad sindical frente al empresario.

Obligaciones de las partes entre sí.

Forma del contrato colectivo

Periodo de vigencia

Revisión del contrato colectivo.

Terminación del contrato colectivo.

CLAUSULAS

Como todo contrato, el colectivo está integrado por un conjunto de cláusulas en las que se plasma la voluntad de los contratantes. Esas cláusulas se dividen en 3 clases:

Cláusulas normativas: Son la envoltura que regulan obligaciones de hacer y de dar de las partes; determinan el lugar de trabajo; los horarios de labores; los días laborable; las prestaciones a los trabajadores; las causas de imposición de correcciones y sanciones disciplinarias, etc.

Cláusulas de extensión;

Cláusulas de seguridad sindical.

Otra división del clausulado o envoltura del contrato colectivo, es aquella que señala la existencia de:

a) Cláusulas que contienen el nacimiento, duración, revisión y terminación del contrato.

b) Cláusula de carácter normativo.

c) Cláusulas en las que regulan el efectivo cumplimiento de lo pactado en las cláusulas normativas.

## FORMA Y REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo de trabajo celebrado entre el sindicato y el patrón se deberá depositar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, será necesario presentar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral además del Contrato Colectivo de trabajo, que precise su ámbito de aplicación, la Constancia de Representatividad.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá de resolver sobre el registro del contrato colectivo de trabajo dentro de los treinta días siguientes a su presentación. De acuerdo con lo anterior los contratos colectivos no surtirán efectos con su presentación sino hasta que sea emitido el acuerdo aprobando su registro por la autoridad registral.

Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, que será expedida mediante previa consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto

Si sólo un sindicato solicita la Constancia de Representatividad, se tendrá por acreditada su representatividad cuando cuente con el respaldo de por lo menos el 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente.

Si dos o más sindicatos solicitan la Constancia de Representatividad el derecho a negociar y celebrar el contrato colectivo corresponderá al que obtenga durante el proceso, para obtener la Constancia de Representatividad, el mayor número de votos, siempre que obtenga por lo menos del 30% de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo de trabajo.

La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en la reforma de la Ley. Si al término del plazo fijado de 4 años el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo.

## TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter de esta Ley;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. 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

## MODIFICACIÓN COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO

En este punto se hará referencia a la modificación y a la revisión de los contratos ley, ya que las dos representan de manera directa o indirecta la posibilidad de que se produzca alguna alteración al texto y acuerdo original pactado en el contrato, ya sea celebrando uno nuevo o modificando el existente y vigente, a pesar de haber diferencia entre esas dos figuras s jurídicas laborales.

La revisión opera por el solo transcurso del tiempo, treinta o sesenta días anteriores al vencimiento del contrato colectivo, sin que sea necesaria la presencia de algún otro requisito; en tanto la modificación presupone la existencia de las circunstancias mencionadas expresa y limitadamente en la Ley, por consiguiente, puede iniciarse en cualquier tiempo.

## SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos; II. La falta de materia prima, no imputable al patrón; III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento; II. Por terminación de la obra; y III. En los casos del capítulo VIII del título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; IV. Los casos del artículo 38; y V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

## BIBLIOGRAFIA

Antología UDS, Derecho Colectivo del Trabajo,  
Unidad III, Páginas 70-82