

CONTRATOS COLECTIVOS

El derecho a la negociación colectiva se reconoce en la Constitución "La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral de los representantes de los trabajadores y empresarios así como la fuerza vinculante de los convenios".

Nuestra Ley Federal del Trabajo define al Contrato Colectivo 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.

Con el nombre de Revisión se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas.

Se denomina negociación colectiva a la actividad contractual de las partes que pacta acuerdos en materia laboral (convenios colectivos).

De lo anterior se desprende que:

- El derecho a la negociación colectiva laboral.
- La garantía de que es ley
- El derecho a negociar de los representantes de los trabajadores y los empresarios
- Fuerza vinculante de los convenios, para el cumplimiento de los mismos.

1.- PRINCIPIO GENERAL:

Los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el contrato colectivo, y porque la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios de trabajo, sino a la inversa, su superación constante.

2.- FORMAS DE LA REVISIÓN:

La práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de:

A. LA REVISION CONVENCIONAL:

Nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil; la revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.

B. LA REVISION OBLIGATORIA:

La Ley concibe a la revisión como el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. Se le da el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono puede emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurran a las Juntas de Avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento el contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

La revisión obligatoria no puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, pues está sujeta a plazos determinados.

La ley señala un plazo máximo de dos años y puntualiza tres situaciones: 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 La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes.

FORMALIDADES DE LA SOLICITUD:

La ley exige que la solicitud se presente por conducto de la autoridad del trabajo, para que exista una comprobación auténtica de la fecha de presentación,

TITULARES DE LA ACCIÓN DE REVISIÓN:

- a. Si se celebró por un solo Sindicato de trabajadores o un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
- b. Si se celebró por varios Sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los Sindicatos que representen el 51% de la totalidad de los miembros de los Sindicatos.
- c. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará "siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo".

3.- PERÍODO DE REVISIÓN:

Se menciona de esta manera al lapso de 30 días para la revisión parcial o de 60 días para la general, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha del vencimiento del contrato colectivo. No son términos inevitables, pues las partes pueden prorrogarlo por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento.

4.- CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE SOLICITUD DE REVISIÓN:

Si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

5.- TERMINACIÓN DEL PERÍODO DE REVISIÓN:

Concluidos los términos legales y sus prorrogas, son posibles dos resultados:

Un acuerdo favorable, lo que implica que el contrato colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convertirá en el derecho para la regulación del trabajo; o por lo contrario, que fracasen las pláticas.

RESCISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Entendemos por Rescisión de un contrato, la terminación que del mismo declara u obtiene una de las partes, cuando la otra no cumple las obligaciones que le correspondían.

El elemento normativo del contrato colectivo, creado por la asociación obrera y el empresario, tiene vida propia y se realiza en los contratos individuales de trabajo.

Sus creadores, como tales, no pueden faltar a su cumplimiento, porque no está dirigido a ellos; el empresario puede dejar de cumplir obligaciones contraídas en las relaciones individuales de trabajo, o los obreros, pero esta falta de cumplimiento no es de las partes creadoras del contrato colectivo, esto es, del sindicato obrero y del sindicato patronal o del empresario y no puede, consiguientemente, producir la rescisión del contrato colectivo.

En otros términos, el incumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo, no puede dar origen a la rescisión del contrato colectivo.

FORMAS GENERALES DE TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO

DE TRABAJO

La terminación del contrato colectivo puede obedecer a causas propias y dejar subsistentes las relaciones individuales de trabajo; éstas podrían quedar gobernadas por sí mismas, en cuanto a que en ellas se injertaron las cláusulas del elemento normativo del contrato colectivo por causas que, a su vez, produzcan la terminación de las relaciones individuales de trabajo y que hagan imposible la continuación, tanto de éstas como del contrato colectivo.

La primera hipótesis supone la terminación del contrato colectivo y la persistencia de las relaciones individuales de trabajo:

Un primer ejemplo se encuentra en el contrato colectivo a plazo fijo, pues una vez vencido el plazo de duración, si no se revisa el contrato o no se prorroga, termina su vigencia, pero deja subsistir las relaciones individuales de trabajo.

Un segundo ejemplo se da cuando existe la disolución del sindicato titular del contrato colectivo que produce la terminación de este, pero en la Ley se dispone el precepto de que las relaciones individuales de trabajo subsisten y continúan regidas por las cláusulas del contrato colectivo.

La segunda hipótesis es la terminación concomitante del contrato colectivo y de las relaciones individuales de trabajo:

El primer ejemplo se encuentra en el contrato colectivo por obra determinada, en éste, las relaciones individuales de trabajo concluyen al mismo tiempo que el contrato colectivo.

El derecho a negociar se les reconoce a los representantes de los trabajadores (sindicatos, comités de empresa y delegados de personal) y a los empresarios, por tanto para la elaboración de todo convenio colectivo se tendrá que determinar:

- Las partes que lo celebran
- El ámbito de aplicación
- La estipulación de condiciones y procedimientos para la aplicación del régimen salarial que se establezca.
- Forma y condiciones de denuncia del convenio colectivo, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras.

La comisión paritaria Mixta

La comisión paritaria mixta, es una comisión creada para la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la comisión negociadora.

Asimismo en caso de que el convenio haya sido rechazado por parte del organismo oficial, esta comisión será la encargada de resolver el problema de la aplicación.

Aplicación del convenio

El empresario es quien, principalmente, debe aplicar el convenio colectivo, puesto que es el que debe pagar las remuneraciones establecidas en el mismo, contratar en las condiciones que establece el convenio.

La Administración Laboral, vigila el cumplimiento de las obligaciones derivadas del convenio colectivo por parte del empresario, de modo que puede imponer sanciones al mismo si vulnera lo pactado.

En general, los conflictos derivados de la aplicación, o de la simple interpretación, conocen los órganos de la jurisdicción social, aunque anteriormente las discrepancias deben plantearse ante la comisión paritaria.

El convenio colectivo se aplica solo en el ámbito territorial y funcional que en el mismo se establece, aunque puede existir un ámbito que no existe convenio colectivo, y adhiere el anterior. (Convenio colectivo de adhesión).

En el caso de que un convenio haya caducado, continuara aplicándose hasta la resolución del nuevo convenio.

4.4 Terminación de relaciones laborales

Suspensión temporal de las relaciones individuales La ley señala las causas de suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo sin que el patrón este obligado a pagar el salario y el trabajador a prestar sus servicios así como sus efectos de la misma siendo las siguientes:

- La enfermedad contagiosa o la incapacidad temporal del trabajador motivada por una enfermedad o accidente que no constituya riesgo de trabajo.

- La prisión preventiva del trabajador seguida de una sentencia absolutoria si el trabajador obro en defensa de la persona o bienes del trabajador este tendrá la obligación de pagar sus salarios
- El arresto del trabajador (faltas de carácter administrativo, En estado de embriaguez).
- El cumplimiento de los servicios públicos como son el de las armas, el de jurados, cargos de elección popular directa o indirecta y alistarse al servicio de la guardia nacional (servicio militar).
- La designación de los trabajadores como representante ante los organismos que establecen la ley (comisión nacional de salario s mínimos, y de reparto de utilidades por ejemplo)
- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos para la prestación del servicio cuando sea imputable (responsabilidad) al trabajador (acta de nacimiento, credencial de elector, y otras)

Rescisión de las relaciones individuales de trabajo

En cualquier tiempo podrá rescindirse la relación de trabajo con causas justificadas sin incurrir en responsabilidad de la s partes contratantes conforme a lo siguiente

- El engaño del trabajador o del sindicato proporcionando falsos datos que se le atribuyan capacidad aptitudes o facultades de las que carece el trabajador, esta causal deja de tener efectos después de 30 días si durante ese periodo laboro ininterrumpidamente el trabajador.
- Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del patrón o de sus familiares, o personal directivo y administrativo de la empresa excepto cuando es provocado o actué en defensa propia.
- Ejecutar los actos mencionados fuera de la empresa en contra del patrón, sus familiares, el personal directivo o administrativo de la empresa.
- Alterar la disciplina en la empresa o establecimiento por los medios antes citados.
- Ocasionar daños intencionalmente en edificios u otros bienes de la empresa.

- Ocasionar daños por negligencia siempre que sean graves siendo la negligencia del trabajador la causa determinante de los mismos.
- Que por la imprudencia del trabajador se ponga en peligro la seguridad del establecimiento, de las personas que en el laboreen.
- Cometer actos inmorales.
- Revelar secretos de fabricación o divulgar asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa o establecimiento.
- Faltar más de 3 veces sin causa justificada o permiso del patrón en un periodo de 30 días.
- Tratándose de trabajo contratado desobedecer al patrón o su representante.
- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas para accidentes o enfermedades de trabajo.
- Presentarse en estado de embriaguez a sus labores o bajo el efecto de drogas, enervantes o narcóticos salvo prescripción médica.
- El incumplimiento de la relación de trabajo por una sentencia que le imponga al trabajador una sanción privativa de la libertad.
- El patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha o la causa de la rescisión de trabajo, el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador en caso de que este se negare a recibirlo el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacérselo saber a la junta de conciliación respectiva, proporcionando el domicilio del trabajador que tenga registrado y solicitando la notificación de la rescisión.
- La falta de aviso al trabajador o a la junta por si solo bastara para considerar que el despido fue injustificado.

Con respecto del trabajador

- El engaño del patrón o de la organización patronal al proponerle el trabajo, esta causal deja de tener efectos después de trabajar 30 días continuos.

- Incurrir el patrón, sus familiares el personal directivo o administrativo, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez amenazas, injurias, actos violentos, malos tratos en contra del trabajador o su familia.

- Incurrir el patrón, sus familiares personal directivo o administrativo en los actos mencionados, fuera de la empresa que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.

- Reducir el salario.

- Que no se pague el salario convenido en la fecha y lugar estipulados.

- Que exista en el establecimiento o empresa un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador y su familia.

- Dañar el patrón intencionalmente las herramientas de trabajo.

- Cuando por la imprudencia o negligencia del patrón se comprometa la seguridad del establecimiento y de las personas que en el se encuentran.

- El trabajador tendrá derecho a que se le indemnice cuando se de una o varias de las faltas mencionadas y a separarse del trabajo dentro de los 30 días siguientes en los que se origine la falta.

En la ley se establece que las relaciones de trabajo terminan:

- Por acuerdo de las partes.

- Por muerte del trabajador excepcionalmente la muerte del patrón cuando termina la fuente de trabajo.

- La terminación de la obra, el vencimiento del término o la inversión del capital.

- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que hagan imposible la prestación del trabajo.
- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón.
- La incosteabilidad de la explotación el agotamiento de la materia prima y el concurso o la quiebra legalmente declarados.