



### **Introducción a la unidad**

Todo acto jurídico produce consecuencias del mismo orden para quienes intervienen en su celebración, es decir, genera derechos y obligaciones. Es importante señalar que, para que dicho acto nazca a la vida jurídica, requiere cumplir con los requisitos esenciales que marca la ley; de lo contrario, no será posible su existencia en el mundo legal.

En materia laboral, cuando un individuo presta sus servicios a otra persona, es necesario determinar con la mayor precisión posible su actividad o actividades, derechos y obligaciones que le corresponden. En nuestro país, la ley del trabajo establece las normas jurídicas que regulan la relación contractual entre quien presta su trabajo y quien lo recibe. Como veremos más adelante, el contrato colectivo es el documento formal que tiene como finalidad establecer las condiciones de trabajo que prevalecerán dentro de una empresa o establecimiento. Contiene los derechos y obligaciones que les corresponden tanto a los trabajadores como a los patrones.

### **Objetivo particular de la unidad**

Al término de la unidad, el alumno podrá:

Identificar la función que tiene el contrato colectivo de trabajo, sus elementos y la autoridad laboral ante la cual deberá depositarse para que tenga plena validez legal.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### LO QUE SÉ

Busca un contrato colectivo de trabajo en línea. Estúdialo y guárdalo para complementar tu estudio más adelante.

### Temas de la unidad X

1. Concepto
2. Elementos fundamentales
- 3 Elementos obligatorios
4. Normas que rigen la vida del contrato colectivo
5. Cláusulas de admisión y de exclusión
6. Derechos de antigüedad, ascenso
  - 6.1 Escalafón

### Resumen de la unidad

En esta décima unidad, se define el contrato colectivo de trabajo, se mencionan los elementos esenciales y de validez que debe contener, las normas que rigen su vida jurídica, así como sus causas de terminación. También se explica cómo se genera la antigüedad, los derechos adicionales que otorga a los trabajadores, así como las comisiones mixtas para determinar el cuadro de antigüedades de los trabajadores.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### Tema 1, 2 y 3. Concepto, elementos fundamentales y obligatorios del contrato colectivo de trabajo

#### Objetivo

Identificar la conceptualización y elementos que conforman el contrato colectivo de trabajo.

#### Desarrollo

##### 1. Concepto



Es un convenio celebrado entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patrones o uno o más sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones laborales según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste un contrato colectivo cuando lo solicite.

La Ley Federal del Trabajo en su **artículo 386** define el contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera:

*El contrato colectivo de trabajo es 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.*



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### Características de la definición:

1. Que tiene naturaleza de convenio.
2. Que el contrato colectivo únicamente podrá ser celebrado por un sindicato de trabajadores y no por trabajadores individualmente.
3. Tiene como objetivo establecer normas generales en la empresa o empresas donde se celebre.
4. Que sólo estará obligado a celebrar el contrato colectivo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

### 2. Elementos fundamentales

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 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 (artículo 390 Ley Federal del Trabajo).

### 3. Elementos obligatorios

Todo acto jurídico para que nazca al mundo del derecho debe reunir ciertos requisitos que la ley les impone. El contrato colectivo, como un acto jurídico producto de la voluntad de varios sujetos, debe cumplir con ciertos elementos para que tenga plena vida jurídica.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



**Los elementos obligatorios son los siguientes:**

Nombres y domicilios de las partes, es decir los contratantes
Empresas y establecimientos que abarque
Duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada
Jornadas de trabajo
Días de descanso y vacaciones
Monto de los salarios
Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda
Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento
Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley y las demás estipulaciones que convengan las partes

### **A. Elementos esenciales**

Son aquellos que se consideran como elementos estructurales; si falta alguno de ellos, el contrato colectivo será inexistente. Estos elementos son:

#### **a) Consentimiento de las partes**

Esto quiere decir que, al momento de celebrar el contrato colectivo, las partes involucradas, esto es, el sindicato o sindicatos y el patrón o patrones, deben manifestar su voluntad de celebrar este acto jurídico.

#### **b) Objeto posible**

El objeto de un contrato lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El contrato colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Ahora bien, de la misma manera que se dictan, sobre la base del acuerdo, normas generales, abstractas y obligatorias, también se acuerdan otras cuestiones que atienden



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión, etcétera.

### **B. Elementos de validez**

Son aquellos requisitos que debe reunir el negocio jurídico; si falta alguno de ellos, el contrato colectivo estará afectado de nulidad. Estos requisitos son:

#### **a) Capacidad de las partes**

Las partes requieren la capacidad de ejercicio para la celebración del contrato colectivo. Con respecto a los patrones, tratándose de personas físicas, se requiere la mayoría de edad. Si se trata de personas morales, el problema ya no será de capacidad sino de representación y para celebrar dicho contrato deberá contar con dichos poderes. Con respecto a los representantes sindicales, éstos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje.

#### **b) El libre albedrío**

Quiere decir que, al momento de celebrar el contrato colectivo, no existan vicios de consentimiento, que no haya dolo, mala fe, error, violencia, lesión, etc. La manifestación de la voluntad de los trabajadores y patrones al celebrar dicho acto jurídico debe ser expresada de manera libre y espontánea.

#### **c) Licitud en el objeto**

El contrato colectivo de trabajo sólo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, así lo establece el artículo 386 de la ley laboral. Por lo tanto, si el contrato colectivo tiene otra finalidad, será nulo.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### d) La forma

El **artículo 390** de la ley del trabajo del trabajo textualmente dice:

*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.*

### Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

### Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### Tema 4. Normas que rigen la vida del contrato colectivo

#### Objetivo del tema

Reconocer las normas que contiene el contrato colectivo de trabajo.

#### Desarrollo

La Ley Federal del Trabajo, en su **artículo 391**, expresa lo siguiente:

El contrato colectivo contendrá

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

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





## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### En la revisión del contrato colectivo se observan las siguientes normas:

1. Si el contrato colectivo se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
2. Si el contrato 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.
3. Si el contrato 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 (artículo 398, Ley Federal del Trabajo).

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Revisar archivo de [W](#) “Particularidades del Contrato colectivo de trabajo”

### Causas de suspensión

Estipuladas en el **artículo 427** de la Ley Federal del Trabajo:

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

- La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos.
- La falta de materia prima, no imputable al patrón.



## Unidad X.

### El contrato colectivo de trabajo



- El exceso de la producción, con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se prueba plenamente por el patrón.
- La falta de suministración 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 a ellas sean indispensables.

Por otra parte, hay también figuras como causales de suspensión del contrato de trabajo como:

- El padecimiento de enfermedades contagiosas.
- Prisión preventiva o detención arbitraria del trabajador.
- Falta de documentos no imputables al trabajador que exijan leyes especiales para trámites de licencias, certificados de salud, pasaporte, etcétera.
- Para muchas de ellas, no consideramos necesaria su incorporación en un texto legal, pues los cambios al interior de la organización de la empresa y las necesidades del trabajador se dan frecuentemente y pueden ser materia de reconocimiento en el reglamento interno del trabajo o por decisión unilateral del patrón.

Existen otras causas convencionales de suspensión, denominadas permisos económicos, que consisten en permisos que se conceden a los trabajadores por un periodo breve de tiempo para atender asuntos personales o familiares de fuerza mayor, como el nacimiento de un hijo, sus enfermedades, la defunción de familiares, del cónyuge, etc. Estos permisos no están previstos en nuestra



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



legislación referida al régimen laboral de la actividad privada, quedando sujetos a lo dispuesto por el reglamento interno de trabajo, convenio colectivo, en caso de que los mencione, o la decisión del empleador.

### Efectos

- ❖ La suspensión puede afectar a todos los trabajadores o sólo a una parte de ellos. La ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad.
- ❖ La suspensión no puede ser por voluntad unilateral de la empresa.
- ❖ Cualquier trabajador con un contrato suspenso es libre para emplearse temporalmente en otra empresa; este hecho no se puede tomar como motivo para una no-readmisión, ya que equivaldría a un despido injustificado.
- ❖ Las juntas de conciliación y arbitraje deben conocer de la suspensión. Se establecen diferentes matices en esta intervención.
- ❖ Atendiendo a la causa o al grado de urgencia de la medida: si la medida es urgente, el patrón o su representante suspenderán y darán aviso para que la Junta la confirme o desapruere, en un procedimiento jurídico sumario.

Si se permite una justificación razonable, la Junta, previo aviso, previo el mismo procedimiento sumario, concederá al patrón la autorización para suspender.

Si la medida exige un estudio técnico de las circunstancias, la autorización se concederá a través de una sentencia colectiva, que es la que pone término a un conflicto colectivo de naturaleza económica.

A juicio de la Junta, al patrón se le puede imponer la obligación de pagar a sus trabajadores hasta el importe de un mes de salario, a título de indemnización, dependiendo del tiempo probable de suspensión de los trabajos y de la posibilidad



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



de que encuentren un nuevo trabajo como lo indica el **artículo 430** de la ley laboral.

Reanudación de los trabajos en la empresa o establecimiento y procedimiento:

- ✚ El sindicato o sindicatos y los trabajadores podrán pedir a la junta que verifique si existen causas de suspensión.
- ✚ En caso de que la junta determine que no hay causa para la suspensión, la empresa debe reanudar a los trabajadores en un término de 30 días.
- ✚ Si la empresa no reanuda labores, los trabajadores pueden reclamar la indemnización por causa de despido (art. 50, Ley Federal del Trabajo).
- ✚ El patrón debe anunciar la fecha de reanudación de labores y los trabajadores deberán contar con un plazo de 30 días, por lo menos, para volver al trabajo. El incumplimiento por parte del trabajador equivale a despido.

### Terminación del contrato colectivo

Las causas las encontramos contenidas en el **artículo 401** de la Ley del Trabajo, que dice:

El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. Por mutuo consentimiento.
- II. Por terminación de la obra.
- 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.

Las causas de terminación de los contratos colectivos están divididas en causas que tienen como punto de partida la voluntad de los trabajadores y las causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo.



## Unidad X.

### El contrato colectivo de trabajo



El **artículo 434** de la Ley Federal del Trabajo establece como causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- Los casos del artículo 38 del citado ordenamiento legal (que se refiere a que la explotación de minas) puede solicitarse que sea por tiempo determinado, obra determinada o para la inversión de un capital determinado.
- 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.

El contrato colectivo de trabajo termina por las siguientes causas:

- Por mutuo consentimiento.
- Por terminación de la obra.
- 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 regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores (artículo 402 de la Ley Laboral).



## Unidad X.

### El contrato colectivo de trabajo



#### Contrato-ley

En la actualidad, el contrato-ley ha perdido vigencia, ya que únicamente existen algunos contratos en la industria textil, en la industria azucarera, en la industria de la radiodifusión, entre otras, por lo que nos limitaremos a enunciar la definición que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo en su artículo 404:

El contrato-ley es 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 rama determinada de la industria, 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.



CONTRATO COLECTIVO	CONTRATO-LEY
<p>Es un contrato de empresa. Se inscribe ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Puede ser firmado por un solo patrón. Es revisable 60 días antes de su vencimiento. Se celebra por tiempo indefinido. Se registra ante la autoridad competente (Juntas).</p>	<p>Es un contrato de industria. Se solicita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Debe otorgarse por varios patrones. Es revisable 90 días antes de su vencimiento. Su vigencia no puede exceder de dos años. Para que surta sus efectos, debe ser publicado en el Diario Oficial de la Federación.<sup>1</sup></p>

<sup>1</sup> Patricia Lemus Raya, *Derecho del Trabajo*. McGraw Hill, México, 1997, p. 65.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### Actividad 1

Relaciona las columnas, arrastrando la letra al recuadro que conteste correctamente cada pregunta, al final podrás observar tus aciertos.

<p><input type="checkbox"/> 1. Artículo de la Ley Federal del Trabajo que propone que son causas de suspensión de las relaciones de trabajo, en una empresa o establecimiento, la falta de materia prima no imputable al patrón, la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos si se prueba plenamente por el patrón, entre otras.</p> <p><input type="checkbox"/> 2. Artículo de la Ley Federal de Trabajo de dice que el contrato colectivo contendrá: su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado, las jornadas de trabajo, el monto de los salarios, entre otras especificaciones.</p> <p><input type="checkbox"/> 3. Artículo de la Ley Federal del Trabajo que establece como causas de terminación de las relaciones de trabajo: la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, etcétera.</p>	<p>a Artículo 434</p> <p>b Artículo 427</p> <p>c Artículo 391</p>
---	---



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

### Sitios electrónicos

Sitio	Descripción





## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### Tema 5. Cláusulas de admisión y exclusión en los contratos colectivos

#### Objetivo

Reconocer cuáles son las cláusulas de admisión y exclusión en los contratos colectivos de trabajo.

#### Desarrollo

Éste es un de los temas que más polémica genera en la sociedad mexicana. Se ha discutido sobre la constitucionalidad de estas cláusulas, ya que, al otorgarle el derecho legal el sindicato de convenir, en los contratos colectivos que el patrón contrate como trabajadores únicamente a sus miembros y el de exigir, si así fue convenido con el patrón, a que éste les rescinda la relación laboral a los trabajadores que hayan renunciado o hayan sido separados del sindicatos.

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.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



El problema de esta situación radica en que, en la realidad, la aplicación de estas cláusulas no es siempre tan ortodoxa.

- En el caso de la cláusula de admisión, muchos sindicatos la utilizan para **limitar** el derecho de todo ciudadano para ingresar a alguna empresa, ya que la regla que imponen es que solamente podrán ingresar sus familiares o amigos.
- En el caso de la **cláusula de exclusión**, algunos sindicatos la utilizan para eliminar a trabajadores que estorban a las directivas sindicales o los intereses de las empresas.

No obstante lo anterior, estas reglas se encuentran contenidas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

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** relativo a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



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 a 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. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### Tema 6. Derechos de antigüedad o ascenso

#### Desarrollo

La Ley del Trabajo de **1931** reconocía la antigüedad como un derecho que servía como base para el cómputo de algunos derechos de los trabajadores, como vacaciones, indemnizaciones por reajuste, y para determinar la responsabilidad del conflicto, en los casos de la negativa de los patrones, de someterse al arbitraje de la junta de conciliación y arbitraje. Fundó después la estabilidad en el empleo; fue precisamente en los contratos colectivos que la antigüedad fue generando otros derechos y situaciones que el legislador tomó como referencia para trasplantarla en la nueva Ley Federal del Trabajo.

#### Derecho de antigüedad

- La antigüedad es el tiempo transcurrido desde que el trabajador adquiere el nombramiento con base en la prestación de sus servicios de una manera personal y subordinada, continua e ininterrumpida. No tienen efecto para acumular antigüedad los permisos y licencias sin goce de sueldo, así como las faltas a las labores sin causa justificada; las licencias con goce de sueldo, comisiones, tendrán repercusión directa para el cómputo de la antigüedad.
- La antigüedad es, pues, un hecho. No constituye un derecho, aun cuando la ley, cada vez con mayor énfasis en nuestro país, haga derivar una serie de derechos de antigüedad. De ahí ha nacido por imprecisión del lenguaje, la expresión “mi derecho de antigüedad”, que en realidad significa “los derechos que derivan de mi antigüedad”.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



- Los trabajadores de planta y los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituya una actividad normal o permanente de la empresa, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.
- Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará que se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según lo estipulan los artículos 156 Y 158 de la Ley Laboral.

### **Derechos de ascenso**

En los contratos colectivos, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Esta modificación consiste en un cambio de las funciones inicialmente contratadas, con una mejora profesional y económica para el trabajador. El ascenso implica la realización de funciones de un nivel superior. Este acceso a un puesto superior es definitivo, quedando el trabajador consolidado en esta posición hasta acabar su relación laboral o hasta el siguiente ascenso.

Los contratos colectivos suelen establecer, con gran detalle y con muchas variantes, los sistemas de ascenso. De entre los sistemas más utilizados, pueden mencionarse: antigüedad, selección por méritos o conocimientos y libre designación del empresario.



## Unidad X.

### El contrato colectivo de trabajo



El primero está pensado para ascensos a puestos de trabajo de poca especialización o dificultad; el segundo, para los cambios definitivos de funciones de mayor calificación; el tercero, para cubrir los puestos de confianza en las empresas.

#### Los derechos de preferencia

El derecho de preferencia, tal como lo regulan los **artículos 154, 155, 156 y 159** de la Ley Laboral, pone de manifiesto, también, en el nacimiento de la relación laboral, normas para el ascenso de los trabajadores. Sin embargo, debe advertirse que se trata de una preferencia del segundo nivel, ya que respeta cualquier disposición contractual colectiva fundada en la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del **artículo 395** de la Ley Laboral.

El antecedente del derecho de preferencia se encontraba en la ley de 1931 en la fracción primera del artículo 111, que lo establecía en favor de los mexicanos, respecto de quienes no estuvieran en ese caso y de los sindicalizados, no importando que no exista relación entre el sindicato y el patrón.

Las condiciones para que surta el derecho de preferencia con respecto al nacimiento de una nueva relación de trabajo son dos, según lo expresa el artículo 154: "Que no exista el contrato colectivo de trabajo o, de existir, que no contenga la cláusula de admisión".

La ley fija una condición complementaria: que haya igualdad de circunstancias entre los candidatos ya que, de no ser así, el patrón podrá emplear al que, por sus especiales cualidades, le convenga más.

Al no haber existido un sistema legal de calificación de méritos que sea de observancia obligatoria, el requisito de la igualdad de circunstancias se puede convertir en un fácil instrumento para eludir el mandato legal. Puede pensarse que



## Unidad X.

### El contrato colectivo de trabajo



será muy sencillo para el patrón invocar circunstancias particulares y aún objetivas, sin ofender al texto del párrafo segundo del artículo 3 de la Ley Laboral, para preferir a un trabajador respecto de otros.

Las preferencias que marca la ley del trabajo en su artículo 154, a partir de la reforma, son las siguientes:

#### a) Nacionalidad mexicana

Señala que los patronos están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros.

#### b) Servicios prestados satisfactoriamente por mayor tiempo

Éste es el motivo de preferencia que se refiere a los trabajadores que laboran con carácter de trabajadores de planta y prestan servicios en una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios para una determinada empresa y que constituyen una actividad normal o permanente.

#### c) Tener a su cargo una familia

Es un motivo de preferencia a todas luces justo. Partiendo del supuesto de que no existe entre nosotros el salario familiar, no hay razón legítima de oposición a recibir, preferentemente, a un trabajador que tiene que mantener a una familia.

#### d) Pertenecer a un sindicato

Este artículo también manifiesta que el patrón tiene la obligación de preferir a los trabajadores que están afiliados a un sindicato respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### Procedimiento para ocupar vacantes y puestos de nueva creación

En el **artículo 155** de la Ley Laboral se marcan dos vías para hacer efectivo el derecho de preferencia. La primera consiste en que los trabajadores presenten una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si prestaron servicios con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato al que pertenezcan a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo. La segunda vía es más sencilla, aunque suponga un cierto poder de adivinación por parte del candidato o un sistema eficaz de información: basta presentarse a la empresa o al establecimiento al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

La Ley Federal del Trabajo en su **artículo 155** señala lo siguiente:

*Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; también podrán presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.*

La ley no señala la manera en que deban calificarse los meritos de los candidatos para ocupar el puesto, lo que hace, hasta cierto punto, ineficaz el derecho. Por ello, el presupuesto de igualdad de circunstancias puede convertirse en el escollo difícil de superar.





## Unidad X.

### El contrato colectivo de trabajo



La conclusión que se alcanza, sin embargo, y esto envuelve tal vez un sano consejo a las empresas, es la de establecer lo que podría llamarse un escalafón externo que habrá de ser revisado en ocasión de presentarse las vacantes o los puestos nuevos. Se cuidará, en este escalafón, de anotar el domicilio de los candidatos con el objeto de llamarlos cuando sea necesario.

Las modernas técnicas de selección de personal y de administración empresarial recomiendan, además de que se realice la definición de cada puesto y de que se determinen los requisitos para ocuparlo, tal vez un examen de aptitud o la presentación de certificados de capacidad que puedan integrar las circunstancias que permitirán, en un plano de buena fe, otorgar la vacante sin someterse a las reglas de preferencia. Parece, sin embargo, necesario que se aclare, tal vez sea suficiente por medio de la jurisprudencia, de qué manera operará la igualdad de circunstancias.

#### **Violación del derecho de preferencia**

Es importante citar el texto del **artículo 157** de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

En la ley de 1931, la antigüedad tenía ya un reconocimiento parcial. Servía de base para el cómputo de vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal al arbitraje de las juntas. Ahora, los derechos derivados de la antigüedad son muy



## Unidad X.

### El contrato colectivo de trabajo



amplios, tanto desde el punto de vista legal como del contractual de naturaleza colectiva.

La antigüedad es una fuerza *dinámica de la relación de trabajo que va creando situaciones y derechos nuevos, desde su inicio hasta su disolución definitiva.*

Es importante dejar claro un concepto. En la medida en que la antigüedad es un hecho, no puede ser motivo de transacción; salvo que se acuerde la determinación de la relación de trabajo, la antigüedad seguirá incrementándose hasta el momento de su extinción.

Actualmente, los derechos generados por la antigüedad, son muy amplios, tanto desde el punto de vista legal como del contractual de naturaleza colectiva.

A continuación, enunciaremos los derechos más importantes que genera la antigüedad, que se encuentran contemplados en los diversos artículos de la ley del trabajo:

- a) Garantiza estabilidad en el empleo, **artículo 49.**
- b) Garantiza mayor indemnización, ya que, además del pago de los tres meses de indemnización constitucional, se le otorgan 20 días de salario por cada año de servicios, **artículo 52.**
- c) Mayor número de vacaciones, **artículo 76.**
- d) Ascensos en vacantes definitivas o puestos de nueva creación, **artículo 159.**
- e) Inmunidad para ser despedido, después de haber cumplido 20 años de servicios, por faltas leves, **artículo 161.**
- f) Derechos a que se le expida una constancia donde se establezca su antigüedad dentro de la empresa, **artículos 132 y 158.**
- g) Derecho al pago de una prima de antigüedad, **artículo 162.**

Examinaremos por separado cada uno de estos derechos:

- a) Estabilidad en el empleo: la antigüedad genera el derecho de permanecer en el empleo, salvo los casos previstos en el artículo 49



## Unidad X.

### El contrato colectivo de trabajo



de la ley laboral. En estos casos, la indemnización debe tener en cuenta la antigüedad.

- b) Rescisión imputable al patrón: en este caso, la indemnización debe importar tres meses de salario y veinte días de salario por cada año de servicios prestados.
- c) Vacaciones: El número de días de vacaciones dependerá de la antigüedad. A mayor antigüedad, vacaciones más prolongadas.
- d) Preferencia para los ascensos: los ascensos se regulan en la ley en función de dos situaciones distintas: que se trate de vacantes definitivas o por una duración de treinta días o que la vacante sea menor de esa duración. En el artículo 160 de la Ley del Trabajo, se dispone que "cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior (159)".
- e) Inmunidad después de 20 años de antigüedad por faltas leves, artículo 161 del citado ordenamiento legal, que dice textualmente:

*Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.*

*La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de y rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.*

- f) Constancia de servicios: los patrones están obligados a expedir a los trabajadores, a su solicitud, una constancia escrita del número de días



## Unidad X.

### El contrato colectivo de trabajo



trabajados y del salario percibido; en los casos de separación, una constancia escrita relativa a sus servicios.

Por otra parte, el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores de planta, transitorios o temporales por obra determinada, a que en cada empresa o establecimiento se determine su antigüedad. A tal efecto, se debe integrar una comisión mixta que formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará que se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir a la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- g) Prestaciones por antigüedad: en algunos contratos colectivos de trabajo, se pactan prestaciones por antigüedad en beneficio de los trabajadores, que consisten generalmente en el pago de una cantidad de dinero: una quincena, un mes o más de sueldo, por cada determinado periodo de servicio.

En el caso del seguro social, cada cinco años se pagan mayores gratificaciones. El problema que surge es el de definir si estos pagos no rompen en realidad con el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

#### 6.1 Derechos de escalafón

- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación serán cubiertas, escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.



## Unidad X.

### El contrato colectivo de trabajo



- Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.
- Si el patrón ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV de la ley laboral (proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de esta ley), la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.





## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### ACTIVIDAD 1

Revisa los contratos colectivos de trabajo que tienen celebrados el STUNAM y el APAUNAM con la Universidad Nacional Autónoma de México. Confróntalos y establece sus semejanzas y diferencias.

Para enviar tu actividad, pulsa **Editar mi envío** y se mostrará un editor de texto en el que deberás redactar tu información. Cuando termines, guarda tu tarea haciendo clic en **Guardar cambios**.

### ACTIVIDAD 2

Investiga cuántos contratos-ley existen actualmente en México y quiénes son las partes contratantes.

Para enviar tu actividad, pulsa **Editar mi envío** y se mostrará un editor de texto en el que deberás redactar tu información. Cuando termines, guarda tu tarea haciendo clic en **Guardar cambios**.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### Cuestionario

Contesta las siguientes preguntas en un procesador de texto, guarda la actividad en tu computadora y súbela a la plataforma.

1. Menciona el concepto de contrato colectivo de trabajo.
2. Menciona tres características del contrato colectivo.
3. Menciona los elementos fundamentales del contrato colectivo.
4. Menciona tres elementos obligatorios del contrato colectivo.
5. ¿En qué consiste el objeto posible en el contrato colectivo de trabajo?
6. ¿Cuándo serán revisables los contratos colectivos en materia de salarios?
7. ¿Cuál es la finalidad del contrato colectivo de trabajo?
8. Respecto a la suspensión de actividades en la empresa, de acuerdo con Mario de la Cueva, ¿cuál es su principal característica?
9. ¿En qué artículo de la ley laboral vienen contempladas las causas legales de suspensión de las relaciones de trabajo?
10. Menciona tres causas de terminación del contrato colectivo de trabajo.
11. ¿En qué consiste la cláusula de admisión en el contrato colectivo de trabajo?



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### Autoevaluación

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones. Una vez que concluyas, obtendrás tus aciertos.

	Verdadera	Falsa
1. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación es causa de terminación de las relaciones de trabajo.	( )	( )
2. Los permisos económicos son causas legales de suspensión.	( )	( )
3. Cuando se disuelve el sindicato de trabajadores titular de contrato colectivo, las condiciones de trabajo de los trabajadores necesariamente se modifican.	( )	( )
4. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva es causa de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.	( )	( )
5. El patrón no tiene la obligación de preferir en igualdad de circunstancias para su contratación a un trabajador mexicano sobre un extranjero.	( )	( )
6. La antigüedad genera mayor estabilidad en el trabajo.	( )	( )
7. La antigüedad en el empleo no genera mayor número de días de vacaciones.	( )	( )
8. La prima de antigüedad consiste en el pago de 15 días de salario por cada año de servicios.	( )	( )
9. Las vacantes definitivas y las provisionales mayores de 30 días y los puestos de nueva creación serán cubiertos de acuerdo al escalafón.	( )	( )
10. El contrato colectivo de trabajo podrá celebrarse de palabra entre las partes.	( )	( )





## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

### Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### LO QUE APRENDÍ

Del contrato que elegiste para el apartado “Lo que sé”, identifica los elementos que lo conforman, las normas y las cláusulas y envía tu comentario.

Selecciona **Examinar** para localizarlo en tu computadora y haz clic en **Subir este archivo**.

Enseguida guarda la imagen del contrato y súbela a la plataforma.

Selecciona **Examinar** para localizarla en tu computadora y haz clic en **Subir este archivo**.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### Glosario de la unidad

#### Acta laboral

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

#### Autoridades de trabajo

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

#### Aviso de rescisión

Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

#### Causal de rescisión

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.

#### Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

#### Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, 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.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### **Convenio laboral**

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

### **Demanda**

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

### **Demandado**

La persona contra la cual se enderezan una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

### **Demandante**

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.

### **Despido**

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

### **Finiquito**

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

### **Indemnización laboral**

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

### **Indemnización constitucional**

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### **Integración del salario**

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

### **Jornada de trabajo**

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

### **Junta de conciliación y arbitraje**

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo.

### **Laudo**

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

### **Legislación laboral**

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

### **Legítimo**

Con fundamento en la ley.

### **Leyes laborales**

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

### **Lícito**

Que está permitido por la ley.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### **Litigio laboral**

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

### **Litis laboral**

Juicio o pleito de trabajo.

### **Normas jurídicas**

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

### **Obligaciones del patrón**

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

### **Obligaciones de los trabajadores**

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

### **Paraprocesal**

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

### **Parte**

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### **Patrón**

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

### **Prescripción laboral**

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

### **Prestaciones laborales**

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

### **Prima de antigüedad**

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

### **Ratificación**

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.

### **Relación de trabajo**

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

### **Renuncia de trabajo**

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.



## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### **Sindicato**

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

### **Trabajador**

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

### **Trabajador de base**

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

### **Trabajador de confianza**

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

### **Trabajador sindicalizado**

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

### **Terminación de la relación de trabajo**

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

### **Titularidad del contrato colectivo de trabajo**

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.





## Unidad X. El contrato colectivo de trabajo



### **MESOGRAFÍA**

#### **Bibliografía básica**

#### **Bibliografía complementaria**

#### **Sitios electrónicos**