

EL CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO

El derecho colectivo del trabajo es un derecho de los patrones y trabajadores. Tiene como objetivo garantizar la defensa de los derechos laborales de los grupos obreros, siendo un medio para lograr un equilibrio, al eliminar la inferioridad de estos últimos y colocándolos en una situación de igualdad; ello para la concertación de las condiciones de trabajo y procuración de una solución pacífica de los conflictos de intereses colectivos y, por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.

1. Análisis de la expresión de derecho colectivo

El derecho colectivo del trabajo reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo, representando una garantía de libertad. El derecho colectivo del trabajo tiene por objeto regular “relaciones colectivas de trabajo”, las que se sostienen en la fusión de lo relativo a tres derechos que comprenden la sindicación, la negociación colectiva y la huelga. En ese sentido, los derechos antes mencionados constituyen las tres grandes instituciones del derecho colectivo del trabajo: la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo y los conflictos colectivos de trabajo (la huelga). Así, la inexistencia de cualquiera de ellas traería como resultado que los derechos colectivos del trabajo dejaran de existir, puesto que son las tres directrices de imputación normativa.



2. Contenido del derecho colectivo

Noción

Puede entenderse un convenio colectivo como un acuerdo entre trabajadores y patrones que permite crear, modificar o extinguir derechos u obligaciones concernientes a las remuneraciones, condiciones de trabajo y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En México, el Art. 386 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) 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”.

La característica esencial del contrato colectivo reside en la facultad otorgada a los representantes de los factores de producción para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores consignados en el Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la LFT.

Naturaleza jurídica

En lo que respecta a su naturaleza jurídica, el contrato cuenta con la voluntad de las partes contratantes (sindicato y patrón). Los contratos colectivos de trabajo no pueden pactar condiciones generales de trabajo inferiores a las establecidas en el Art. 123 de la CPEUM, a la LFT, ni contrariar los derechos humanos reconocidos por la propia CPEUM o los tratados internacionales de los cuales México es parte, mismos que conforman el corpus constitucional mexicano.

Al contrato colectivo no se pueden oponer contratos individuales que lo contraríen o que hayan sido celebrados en perjuicio de los demás trabajadores cuyos intereses estén representados en él, o derechos de terceras personas que se estimen lesionados, al resultar ajenos unos y otros. Lo anterior porque sólo los trabajadores de una negociación vinculados por sus normas, aun cuando individualmente no hayan intervenido en su celebración, están facultados para solicitar cambios si al interés común así conviene.

El contrato colectivo, además, constituye el resultado de la negociación directa entre el capital y el trabajo. Esto al ir reflejando la experiencia vivida en la empresa, pues en las sucesivas revisiones el contenido de sus cláusulas va evolucionado de acuerdo con el dinamismo económico y social en su complejo normativo sobre la jornada, los salarios, los días de descansos y vacaciones, así como el incremento de las prestaciones derivadas de la relación laboral.

Requisitos formales

Los requisitos básicos para la elaboración de los contratos colectivos de trabajo se describen a continuación.

a) Que se trate de un sindicato legalmente constituido.

De acuerdo con el Art. 358 de la LFT, el apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses. La demostración de dicho apoyo conforme a los procedimientos establecidos en los Art.s 390 Bis y 390 Ter es de orden público e interés social, por lo que es un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo.

b) Que el sindicato acredite su interés profesional.

El Art. 390 Bis refiere que, para solicitar la celebración del contrato colectivo, el sindicato solicitante debe contar con la Constancia de Representatividad, la cual es expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicha Constancia tiene como fin garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

c) Que contenga información básica.

Siguiendo al Art. 391, el contrato colectivo debe contener información sobre: nombre y domicilios de los contratantes; duración del contrato (tiempo determinado o

indeterminado, o por obra terminada); jornadas de trabajo; días de descanso y vacaciones; monto de salarios; cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento a quienes laboran o están por ingresar; bases sobre integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse (el Art. 392 señala que pueden establecerse comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas); y demás estipulaciones que consignent las partes.

d) Que contenga la especificación de los sujetos del contrato.

Tendrán esta calidad, por una parte, el patrón, el cual es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Art. 10), que puede ser representado por los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento (Art. 11). La otra parte es el sindicato solicitante que deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad (a la que hace referencia el Art. 390 Bis).

e) Que cuente con un clausulado.

El contrato colectivo se integra por un conjunto de cláusulas en las que se plasma la voluntad de los contratantes. Es posible señalar tres grandes conjuntos de cláusulas:

- Nominativas (o normativas): Determinan el lugar de trabajo, horarios de labores, días laborables, prestaciones de los trabajadores, causas de imposición de correcciones y sanciones disciplinarias, etc.

- De extinción: Aquellas que aplican a todos los trabajadores, sindicalizados o no, por tanto, son de carácter positivo en cuanto se constituyen logros del gremio.
- De seguridad sindical: Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato, por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón

f) Que especifique la terminación del contrato colectivo.

Siguiendo al Art. 401 de la LFT, el contrato colectivo termina por:

- Mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el Art. 390 Ter.
- Terminación de la obra.
- Casos del capítulo VIII del Título Séptimo (Relaciones Colectivas de Trabajo), por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Referencias:

Arévalo-Vela, J. (2017). El derecho colectivo de trabajo. Lex Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, 15(20), 371-393. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1449>
AUI. (s/f). Derecho colectivo del trabajo (Lección 5) Material de lectura y estudio del curso Derecho Laboral. <https://cursos.aiu.edu/derecho%20laboral/pdf/tema%205.pdf>

Barajas, S. (2020). *Contrato colectivo de trabajo en México*.

<https://mexico.leyderecho.org/contrato-colectivo-de-trabajo/>

CDHCM. (2019). *Boletín 40/2019. Los contratos colectivos de trabajo no deben establecer condiciones por debajo de lo señalado en la Constitución Federal o la Ley Federal del Trabajo, ni contrariar los derechos humanos*. <https://cdhcm.org.mx/2019/03/los-contratos-colectivos-de-trabajo-no-deben-establecer-condiciones-por-debajo-de-lo-senalado-en-la-constitucion-federal-o-la-ley-federal-del-trabajo-ni-contrariar-los-derechos-humanos/>

DOF. (2022a). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma DOF 18-11-2022*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

DOF. (2022b). *Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

UAL. (s/f). *El contrato colectivo de trabajo (Unidad 22)*.

http://ual.dyndns.org/biblioteca/derecho_laboral/Pdf/Unidad_22.pdf