

¿Qué sanciones tienen los patrones cuando incumplen lo establecido en el contrato colectivo?

Cuando un patrón incumpla con las normas contenidas en el contrato colectivo referentes a la retribución del trabajo, a la duración de la jornada y a los descansos durante una semana se le aplicará una sanción equivalente a multas de 15 a 315 salarios mínimos generales de acuerdo a la magnitud de la falta, en caso de que la violación de lo establecido en el contrato se prolongue las multas se irán acumulando, y, si el patrón reincide le será incrementada la multa hasta con un 25%.

En el supuesto de que el patrón no cumpla con lo establecido en el reglamento interior de trabajo será sancionado con una multa de 3 a 30 salarios mínimos generales.

Por otro lado podemos ver que en el caso de que el patrón cometa una violación a las normas de trabajo respecto de las que la ley no prevenga una sanción le será aplicada una multa de 3 a 315 salarios mínimos generales de acuerdo a la falta y a la gravedad de esta.

¿Los contratos de los trabajadores administrativos de las Universidades Públicas por Ley pueden contener las cláusulas de ingreso y separación?

Los únicos contratos de las Universidades a los que la ley establece la prohibición de establecer cláusulas de ingreso y separación son a los de los académicos debido a la libertad de cátedra que se les otorga, y en lo referente a los contratos de los trabajadores administrativos, el sindicato puede establecer las cláusulas de ingreso y separación, ya que la contratación es a través del sindicato titular la cláusula de ingreso o admisión establece que el patrón únicamente debe contratar a trabajadores pertenecientes al sindicato mayoritario aunque esta de cierta forma atenta contra la libertad de trabajo al ser exigible como requisito la pertenencia al sindicato para poder conseguir el empleo, por otro lado la cláusula de separación consiste en que el patrón debe separar de su empleo a los trabajadores que renuncien, sean expulsados o por alguna otra causa dejen de pertenecer al sindicato.

Explique si la empresa puede obligar a jubilarse a un trabajador.

La jubilación forzosa que haga la empresa a un trabajador puede presentarse siempre que el trabajador haya mantenido una relación laboral por más de veinte años o cuando este próximo a cumplir los términos de jubilación establecidos en el contrato colectivo en el supuesto de que el patrón se viera obligado a rescindirla por alguna causa grave imputable al trabajador que haga imposible la continuación de esta, pero en este caso el trabajador será corregido disciplinariamente debiendo respetarse los derechos que deriven de su antigüedad, sin embargo, si el trabajador por segunda vez incurre en alguna de las faltas que a continuación se mencionan lo anterior no será aplicable a este. Los supuestos por los que al trabajador le puede ser rescindida la relación laboral son: que el trabajador o el sindicato engañen al patrón en lo referente a la capacidad o aptitudes de este; que el trabajador haya incurrido durante el desempeño de sus labores o en otro momento en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia o injurias contra el patrón, familiares de este, personal administrativo o directivo o compañeros de trabajo; que el trabajador intencionalmente ocasione perjuicios materiales en los objetos que se emplean en la empresa; que el trabajador comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que en él se encuentran por negligencia o imprudencia; entre otras.

¿Qué perjuicios puede traer para la empresa y para terceros el muy anticipado emplazamiento a huelga por revisión de contrato colectivo?

El emplazamiento a huelga es el inicio de la prehuelga, la cual comprende, el anuncio del paro de labores que puede realizarse con seis, quince o veinte días, o con uno dos o seis meses de anticipación, debiendo presentar el pliego petitorio dentro las cuarenta y ocho horas siguientes a las que fue recibido el emplazamiento, uno de

los efectos que este produce es el de constituir al patrón en depositario de la empresa, siendo esta una medida para evitar que el patrón disponga dolosamente de los bienes de la empresa y evitar que simule un estado de insolvencia a su favor, además de esto, el pliego petitorio suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos y desahucios en contra de la empresa, aunque estas medidas no afectan a créditos en favor de los trabajadores, del IMSS, del INFONAVIT ni los fiscales.

Ya que los efectos de la prehuelga son tales el emplazamiento muy anticipado pone a la empresa en un estado de indefensión, por así decirlo, en contra de terceros por mucho más tiempo del debido y además este emplazamiento no lleva la intención de resolver un conflicto sino de perjudicar a la empresa por que si la futura huelga pretendiera resolver un asunto verdaderamente importante el estallamiento sería inmediato al emplazamiento y no sólo una amenaza latente de una huelga que sólo pretende fastidiar al patrón.

¿En qué casos puede revisarse el contrato colectivo antes de los dos años?

En lo que se refiere a los salarios cuota diaria en efectivo los contratos colectivos deben revisarse cada año debiéndose solicitar la revisión por lo menos 30 día anteriores a un año z partir de la celebración, la prorroga o de la última revisión del contrato colectivo.

¿Cuál es la diferencia entre suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo?

La suspensión únicamente se da por un periodo determinado y al término de este los trabajadores tienen derecho a volver a los puestos que anteriormente ocupaban, pudiendo así conservar su trabajo dentro de la misma empresa o establecimiento, en caso contrario, el patrón deberá indemnizar al trabajador que no se le hubiere regresado su puesto.

A diferencia de la suspensión la terminación consiste en poner fin a las relaciones laborales.

CONTRATO COLECTIVO

- No puede concertarse en condiciones menos favorables que las contenidas en contratos vigentes.
- Debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, haciéndose por triplicado, entregándose un ejemplar a cada parte y depositándolo en la JCA, surtiendo sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes convengan fecha distinta. El contrato debe contener: nombres y domicilios de los contratantes, empresas y establecimientos que abarque, su duración o especificar si es por tiempo indeterminado u obra determinada, jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, monto del salario, cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento.
- No produce efectos de contrato colectivo el acuerdo que no determine el salario.
- Los sindicatos de trabajadores o de patrones pueden solicitar ante la JCA la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato si existen circunstancias económicas que la justifiquen y cuando el aumento de los costos produzcan un desequilibrio entre el capital y el trabajo.
- En los casos de disolución del sindicato titular del contrato colectivo o de terminación de este las condiciones de trabajo continuarán vigentes.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

- Las condiciones laborales nunca podrán ser inferiores a las establecidas en la LFT.
- Deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, debiendo hacerse por duplicado para ser entregando a cada parte. El escrito debe contener: nombre, nacionalidad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón, especificar si la relación es para obra o tiempo determinado o indeterminado, determinar con gran precisión el servicio que deba prestarse, el lugar en donde deba desempeñarse el trabajo, la duración de la jornada, los días de descanso, vacaciones, la forma, el día, el lugar del pago y el monto del salario, y, la indicación de que el trabajador será

capacitado o adiestrado.

- La falta de un contrato escrito será imputable al patrón y esto no priva al trabajador de sus derechos.
- El trabajador puede solicitar ante la JCA la modificación de estas cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada o se presenten circunstancias económicas que la justifiquen.
- Si el servicio que deba prestarse no se ha determinado el trabajador se obliga a realizar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Explicar si los trabajadores de confianza pueden sindicalizarse, gozar de la negociación colectiva y de la huelga:

Conforme a la LFT los trabajadores de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos de los demás trabajadores ni ser tomados en cuenta para los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, pero, tienen derecho a que los beneficios conseguidos a través del contrato colectivo sean aplicables a ellos al igual que a todos los trabajadores, salvo que el propio contrato disponga lo contrario.

Todas estas restricciones que de algún modo afectan a los trabajadores de confianza son aplicables a estos como medio de protección a los intereses de los demás trabajadores, debido a que, para efectos de tener pertenencia en los sindicatos, los demás trabajadores no podrían tenerles plena y absoluta confianza ya que son representantes del patrón y como tales podría ocurrir el caso de que dieran aviso al patrón de los movimientos que el sindicato intentara llevar a cabo, viéndose así interrumpidas las estrategias que el sindicato pudiera realizar, como por ejemplo, presentar una solicitud de aumento salarial o de prestaciones, estallar una huelga o realizar un estudio de la empresa o establecimiento que pudiera servirles como base para exigir mayores beneficios al patrón.

¿Pueden los sindicatos agruparse a organizaciones sindicales extranjeras?

A través de la confederación la unión de sindicatos de una nación con sindicatos de otra nación es posible, ya que esta figura ha sido creada para fortalecer internacionalmente las organizaciones de trabajadores tanto internamente como en el exterior, además, por medio de esta, se logra el rompimiento de fronteras entre un Estado y otro, y, al mismo tiempo da cohesión al movimiento de trabajadores, es decir, lo hace fraternal, ya que al tener intereses semejantes ambos sindicatos, la confederación, trata de encontrar soluciones a los conflictos que se presenten o defiende los derechos de sus miembros, así, al unirse tantos sindicatos adquiere mayor fuerza la interacción de los trabajadores y hay mayores posibilidades de que los objetivos del sindicato se cumplan por que al estar unidos tantos trabajadores, su mayoría, es precisamente la que ejerce presión y la que hace permisible la realización de sus propósitos.

¿Tiene alguna relación el derecho de unión del art. 9 Const. con la libertad

sindical, y, con el derecho de asociación del art. 2670 y 2688 del Código Civil?

Ya que el ARTICULO 9º Constitucional hace mención de la libre asociación lícita NO SE PODRA COARTAR EL DERECHO DE ASOCIARSE O REUNIRSE PACIFICAMENTE CON CUALQUIER OBJETO LICITO... se convierte en una de las bases de la libertad sindical debido a que a través de esta los trabajadores están facultados para pertenecer al sindicato que mejor les convenga siempre que no pertenezcan a sindicatos distintos dentro de la misma empresa o establecimiento, de este modo, la sindicalización no es otra cosa que una asociación de trabajadores lícita y pacífica por medio de la cual salvaguardan sus derechos.

Además con respecto al ARTICULO 2670 del CCDF la libertad sindical tiene cabida también ya que los sindicatos constituyen una asociación de trabajadores o patrones que vela por la mejora y consecución de los intereses de sus miembros, así como, por proteger y defender sus derechos sin tener un carácter de lucro como se menciona en el artículo anteriormente señalado CUANDO VARIOS INDIVIDUOS CONVINIERN EN

REUNIRSE, DE MANERA QUE NO SEA ENTERAMENTE TRANSITORIA, PARA REALIZAR UN FIN COMUN QUE NO ESTE PROHIBIDO POR LA LEY Y QUE NO TENGA CARACTER PREPONDERANTEMENTE ECONOMICO, CONSTITUYEN UNA ASOCIACIÓN.

Por último el ARTICULO 2688 del CCDF menciona que POR EL CONTRATO DE SOCIEDAD LOS SOCIOS SE OBLIGAN MUTUAMENTE A COMBINAR SUS RECURSOS O SUS ESFUERZOS PARA LA REALIZACION DE UN FIN COMUN, DE CARACTER PREPONDERANTEMENTE ECONOMICO, PERO QUE NO CONSTITUYA UNA ESPECULACION COMERCIAL. Como se ha venido mencionando al igual que en los anteriores artículos este en principio describe atinadamente al sindicato y a la libertad sindical, pero, se equivoca en su parte final, ya que, el carácter del sindicato no es predominantemente económico, por que si bien es cierto que este se encarga del establecimiento de las mejoras en las condiciones laborales por medio del contrato, como lo es un aumento de prestaciones o salario, su objetivo principal no es el de lucrar, sino el de mejorar las condiciones de los trabajadores en beneficio de ellos mismos y no en beneficio de alguien más, por que de otro modo estaríamos haciendo referencia a algo muy diferente de un sindicato como por ejemplo a una empresa.

¿Cuál es la causa por la que los trabajadores de confianza pueden ser excluidos del Contrato Colectivo de Trabajo?

Por lo que respecta a los trabajadores de confianza pertenecientes a una determinada empresa o establecimiento no correspondiente al Estado, es decir, los contemplados por la LFT, las condiciones laborales contenidas en el contrato colectivo deben extenderse a estos, salvo disposición en contrario señalada en el propio contrato.

Pero por otro lado vemos la desigualdad existente entre una legislación y otra debido a que los trabajadores al servicio del Estado no están protegidos en lo relativo a los derechos de carácter colectivo como son la sindicalización, la contratación colectiva y la huelga, es decir, prácticamente estos trabajadores no son considerados como tales por la LFTSE, ya que, la relación laboral se entabla sólo entre la Federación y los trabajadores de base, dejando así a los trabajadores de confianza únicamente con la protección a su salario y con los beneficios de la seguridad social aunque son excluidos del derecho a la estabilidad en el empleo.

¿Qué contrato tiene mayor jerarquía el Contrato Colectivo de Trabajo o el Contrato Ley?

A diferencia del contrato colectivo que sólo es aplicable y válido en la empresa en la que se estableció y es creado entre el sindicato mayoritario de dicha empresa y el patrón de la misma, la aplicación y creación del contrato ley, es para una determinada rama industrial y es pactado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones siendo obligatorio en una o varias Entidades Federativas o en todo el territorio nacional.

De lo anterior entendemos que jerárquicamente el contrato ley es superior al contrato colectivo ya que como su nombre lo indica es una ley dotada de obligatoriedad en toda la zona en que vaya a ser aplicado, además de que, los contratos colectivos, buscan ascender a contratos ley.

¿Qué problema se crea si a un trabajador se le suspende indefinidamente y por qué es un problema?

La suspensión indefinida del vínculo laboral es tomada como un despido injustificado que crea al patrón la obligación de reinstalar o indemnizar al trabajador, ya que el trabajador tiene derecho a elegir cualquiera de estas dos opciones además de tener derecho al pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo. Así que de acuerdo a esto el problema viene cuando el patrón injustificadamente no da la notificación de reanudación a los trabajadores, los cuales, tienen derecho a recuperar los puestos en que desempeñaban su labor, quedando así los trabajadores desprotegidos en razón de la inestabilidad laboral en que se encuentran por encontrarse desempleados, así que en este caso lejos de que la suspensión, por su

carácter temporal, salvaguarde la estabilidad laboral sirve como un medio de terminación injustificado de la relación de trabajo.

Por otra parte al autorizar la suspensión la Junta de Conciliación y Arbitraje fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores tomando en cuenta el tiempo en que probablemente se suspendan las labores y la posibilidad de que los trabajadores puedan encontrar un nuevo empleo, no pudiendo exceder esta de un mes de salario.

Hasta de cuántos días puede ser la suspensión de las relaciones laborales como sanción?

En principio diremos que la suspensión es un medio para preservar la estabilidad en el trabajo debido a que mantiene viva la relación laboral, ya que, la prestación del servicio y el pago del salario se detienen sólo de manera provisional, evadiendo así la pérdida del vínculo laboral.

¿En qué circunstancias está la negociación colectiva en el Apartado B?

A diferencia de la negociación que se lleva a cabo en el Apartado A, esta, es restringida, debido a que, en la LFTSE las condiciones generales de trabajo se encuentran ya establecidas, además de que deben ser fijadas por el titular de la dependencia tomando en cuenta únicamente la opinión del sindicato, lo cual no es similar de ningún modo a la negociación, ya que, no es el sindicato quien tiene la mayor capacidad de negociación como para poder pedir la celebración del contrato en el momento en que lo considere pertinente.

Así, aunque la Ley Burocrática pretenda negociar colectivamente por medio del establecimiento de un recurso a través del cual el sindicato tenga la posibilidad de refutar substancialmente las condiciones laborales generales, no hay manera alguna en que este recurso se asemeje a una negociación, por que esta debe darse antes de que las condiciones de trabajo sean establecidas y no después de que ya han sido fijadas; además de que este recurso es sólo con fines de crítica a lo previamente establecido y únicamente será ejercitado cuando el sindicato considere que las condiciones laborales son insuficientes.

Otra de las opciones que no les es concedida a los trabajadores al servicio del estado es la huelga como recurso revisión o celebración del contrato colectivo. En caso de que las mejoras en el contrato impliquen un gasto para el gobierno federal deben ser autorizadas anticipadamente por la secretaría correspondiente para que pueda ser exigible al Estado el cumplimiento de estas.

Otra diferencia notable es la de que en los contratos burocráticos no esta permitido que el Estado acepte la cláusula de exclusión. También podemos observar que las condiciones laborales impuestas a los trabajadores de base son diferentes a las establecidas a los trabajadores de confianza. Por último veremos que la discrepancia más notable entre apartado A y apartado B es la de que las condiciones generales de trabajo burocráticas son susceptibles de revisión cada tres años, en cambio, los contratos colectivo y los contratos-ley pueden ser revisados cada dos años y en lo que se refiere a los salarios cuota diaria cada año.

¿Cuándo se debe pedir la revisión del contrato-ley y cuáles son las formas por las que puede darse por terminado?

La revisión del contrato-ley se efectuara cada año en relación con los salarios cuota diaria debiendo hacerse la solicitud sesenta días antes de un año transcurrido desde la fecha en que la celebración, revisión o prórroga del contrato surta efectos. También, deberá ser revisado en relación a las condiciones laborales tres meses antes de que termine su duración, la cual no puede ser mayor de dos años, a través de una convención obrero-patronal, y, en caso de no haberse pedido su revisión ni de haberse ejercitado el derecho de huelga, el contrato, podrá ser prorrogado durante un período igual al establecido para su duración.

Además, para su revisión se requiere que sean los sindicatos mayoritarios de trabajadores o de patronos

quienes la soliciten, asimismo, pide que la solicitud sea presentada ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del D.F. tres meses antes de su término, por lo menos, para que posteriormente de que la autoridad haya recibido la solicitud y comprobado el requisito de mayoría convoque tanto a los sindicatos de trabajadores como a los de patrones a una convención presidida por la autoridad competente, y, en caso de que los sindicatos lleguen a un acuerdo el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o el Gobernador del Estado, o el Jefe del Departamento del D.F. ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o de la entidad federativa correspondiente surtiendo sus efectos a partir de la fecha de su publicación, salvo que sea señalada una fecha diferente por la convención.

En cuanto a la terminación del contrato-ley podemos ver que esta podrá efectuarse por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría, es decir, las dos terceras partes y también en caso de que los sindicatos no puedan llegar a un acuerdo al concluir la revisión, salvo que sea ejercitado el derecho de huelga.

¿Cuáles son las dos formas de llegar al Contrato – Ley?

Una de las formas sería constituirlo desde el inicio como tal cumpliendo con todas sus características y apegándose a los requisitos que exige, los cuales se explicaran a continuación: al hablar del contrato-ley nos referimos al convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores (sindicato mayoritario, 2/3 partes) y varios patrones o sindicatos de estos, con la finalidad de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, es decir, las relaciones laborales, en una determinada rama industrial federal o local. Este debe contener los nombres y domicilios de las partes que lo celebran, así como, establecer el territorio en que rige pudiendo imperar en una o varias Entidades Federativas, o también, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en toda la federación, sin poder exceder de una duración de más de dos años pero pudiendo solicitarse una revisión por lo menos noventa días antes de su terminación, la que se hará por medio de una convención obrero-patronal, de no haberse solicitado la revisión ni haberse ejercitado el derecho de huelga el contrato puede prorrogarse por dos años. El contrato ley surtirá sus efectos a partir de la fecha de su publicación a menos que la convención señale una fecha distinta.

Por otro lado el contrato colectivo de trabajo puede convertirse en un contrato-ley si el primero se celebra con una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores del sindicato de determinada rama de la industria, en alguna entidad federativa, zona económica o en todo el país, siempre que cubra los siguientes requisitos:

- El sindicato deberá presentar la solicitud ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador de la entidad federativa o el Jefe del Departamento del D.F. conforme a lo dispuesto en el artículo 407 de la LFT.
- Comprobar que se satisface el requisito de mayoría.
- Los que hicieron la petición deben anexar a su solicitud una copia del contrato señalando la autoridad ante la que se deposito.
- La autoridad que reciba la solicitud ordenará su publicación señalando un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones, de no formularse estas, la autoridad competente declarara obligatorio este contrato.
- En caso de que se formule alguna oposición durante el plazo señalado los trabajadores y los patrones dispondrán de quince días para presentar por escrito sus observaciones junto con las pruebas que las justifiquen.

Tanto el contrato ley como el colectivo constituyen fuentes formales del derecho laboral pero la diferencia entre estos es que el primero es aplicable en toda una área de actividad industrial y el segundo rige para una o varias empresas.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios patrones con el objeto de establecer las

condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas; para su celebración, el patrón tendrá obligación de llevarlo a cabo cuando el sindicato titular lo solicite, de lo contrario los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga. El contrato será celebrado por escrito, bajo pena de nulidad, haciéndose por triplicado para que sea entregado un ejemplar a cada una de las partes y sea depositado el otro en la Junta de Conciliación y Arbitraje la que anotará la fecha y hora del documento para remitirlo a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, surtiendo éste sus efectos desde la fecha y día de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada será revisado total o parcialmente sesenta días antes de su vencimiento si su duración no es mayor de dos años.

En estos contratos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Debiendo celebrarse necesariamente bajo las condiciones más favorables que las establecidas en los contratos anteriores.

Su terminación puede darse por mutuo consentimiento, por terminación de la obra o por cierre de la empresa si el contrato sólo es aplicable en esa empresa.