



UNIVERSIDAD DE COLIMA

Universidad de Colima
Facultad de Ingeniería Electromecánica
Ingeniería en Sistemas Computacionales
Ética y Normatividad

Contrato Colectivo VS Contrato de Ley

Juan P. Figueroa Jaramillo

3 de abril de 2021

Índice

1. Introducción	3
2. Contrato Colectivo	4
3. Contrato de ley	4
4. Conclusión	6

Índice de figuras

1. Cuadro Comparativo del contrato colectivo vs de ley	5
2. Cuadro Comparativo del contrato colectivo vs de ley 2	6

1. Introducción

Un contrato es un acuerdo legal, oral o escrito, manifestado en común entre dos o más personas con capacidad jurídica (partes del contrato), que se vinculan en virtud del mismo, regulando sus relaciones a una determinada finalidad o cosa, y a cuyo cumplimiento pueden compelerse de manera recíproca, si el contrato es bilateral, o compelerse una parte a la otra, si el contrato es unilateral.

Es el contrato, en suma, un acuerdo de voluntades que puede generar derechos, obligaciones y otro tipo de situaciones jurídicas relativas; es decir, que solo vinculan a las partes contratantes y, eventualmente, a sus causahabientes. Pero, además del acuerdo de voluntades, algunos contratos exigen, para su perfección, otros hechos o actos de alcance jurídico, tales como efectuar una determinada entrega (contratos reales), o exigen ser formalizados en documento especial (contratos formales), de modo que, en esos casos especiales, no basta con la sola voluntad. De todos modos, el contrato, en general, tiene una connotación patrimonial, incluso parcialmente en aquellos celebrados en el marco del derecho de familia, y es parte de la categoría más amplia de los negocios jurídicos. Es función elemental del contrato originar efectos jurídicos (es decir, obligaciones exigibles), de modo que a aquella relación de sujetos que no derive en efectos jurídicos no se le puede atribuir cualidad contractual.

2. Contrato Colectivo

Un contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajadores o convención colectiva de todos los trabajos, es un tipo peculiar del cual se deriva de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral. Este acuerdo puede regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, representación sindical, etc. Las condiciones que establece este tipo de contrato son las condiciones mínimas en las que han de celebrarse las relaciones laborales en su ámbito de aplicación, de tal forma que el contrato que suscriba cada trabajador puede mejorarlas, pero no empeorarlas. (Serna, 2001)

La negociación colectiva permite que las partes negocien su contenido, ya sea entre los propios empleadores y sus trabajadores —reunidos en un comité de empresa—, o entre asociaciones de estos como sindicatos y centrales sindicales, gremios, patronales y asociaciones profesionales, etc. Si esta negociación falla, los diversos grupos de presión que apoyan a las partes —que pueden ser los propios participantes u otros como partidos políticos u otras asociaciones— pueden recurrir a otras medidas con las que forzar el acuerdo, como huelgas, manifestaciones o paros patronales. Tobeñas (1977)

Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores de un determinado ámbito, como puede ser una empresa, un sector o un lugar geográfico, aunque no todos ellos —o el sindicato al que estén afiliados— hayan participado directamente en la negociación colectiva o no estén afiliados a los sindicatos firmantes, aunque puede depender de la legislación de cada país. Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general, como leyes u otros ordenamientos.

Además, un convenio no puede contravenir la constitución, las leyes ni los reglamentos que imperan en un lugar, por lo que no pueden acordarse disposiciones que violen dichas normas jurídicas, como la jornada máxima o el salario mínimo. Por eso, como fuente del Derecho, el convenio está supeditado al ordenamiento jurídico.

3. Contrato de ley

Según lo establecido por el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el Contrato Ley se define como un convenio acordado entre varias entidades, trabajadores, sindicatos y patrones, pertenecientes a una misma industria. En este

documento, se establecen las condiciones y características específicas que debe cumplir un trabajador o empleado, al prestar cierto servicio dentro de cualquier rama de la industria.

Generalmente, para realizar el Contrato Ley y acordar las condiciones que quedarán establecidas y con la mera finalidad de llegar a un acuerdo lo más justo posible para ambas partes, se reúnen varios patrones y hasta sindicatos de trabajadores. El artículo 405 de la LFT explica que los Contratos Ley, pueden establecerse a nivel nacional; pero también pueden variar, dependiendo de las diferentes entidades federativas o zonas económicas.

	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	CONTRATO LEY
Concepto	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. Ejemplo: - Contrato colectivo de trabajo, celebrado entre el sindicato de "trabajadores harineros" y la empresa "GALLETAS MUNDO FELIZ S.A de C.V".	Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un ramo determinada de la industria, y 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. Ejemplo: - Contrato ley de las industrias azucareras, alcohólicas y similares de la república mexicana. - Contrato ley de la industria textil del ramo de la lana.
Fundamento legal.	Artículos 386 – 403 Ley Federal del Trabajo.	Artículos 404 – 421 Ley Federal de Trabajo.
Elementos Fundamentales	1. Escrito 2. Triplicado (cada una de las partes y depositado en la Junta laboral...)	1. 2/3 Partes de Trabajadores REQUISITOS y Patrones de Empresas de una misma Rama Industrial. 2. Decreto del Poder Ejecutivo que lo Declare Obligatorio.
Finalidad	Establecer las condiciones de trabajo que prevalecerán dentro de una empresa o establecimiento.	✓ Generalizar. ✓ Igualdad y mejores beneficios. ✓ Instaurar estabilidad. ✓ Unir trabajadores. ✓ Evitar la concurrencia desleal entre patrones.
Cláusulas	a) Normativas b) De extensión c) De seguridad sindical CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 86, 90, Y 129, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.	

Figura 1: Cuadro Comparativo del contrato colectivo vs de ley

	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	CONTRATO LEY
Contenido	Artículo 291 LFT. "Nombres y domicilios de los contratantes, las empresas y establecimientos que abarque, duración, jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, salario, cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda, bases sobre la integración..."	Artículo 412 LFT. "Nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención, Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional, duración..."
Duración	1. Por tiempo fijo 2. Por tiempo indefinido 3. Obra determinada. *En la rama de la construcción se celebran para obra determinada.*	No podrá exceder más de 2 años.
Revisión y Modificación	Artículo 400 y 401 LFT. Dos revisiones: 1. Es la revisión de salarios, la cual se realiza cada año de manera ordinaria. 2. Es la revisión general y se lleva a cabo cada dos años.	Artículo 419 – 420 LFT. Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.
Efectos	Produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula. Pérdida de todos los derechos inherentes al empleo. Liberación de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> * Generalizar condiciones de trabajo en una rama industrial. * Conseguir igualdad y mejores beneficios para trabajadores. * Instaurar la estabilidad en las condiciones de trabajo. * Unir trabajadores de varias empresas por un interés común. * Evitar la concurrencia desleal entre patrones, para que estos no se substraigan a la aplicación del contrato ley.
Terminación	1. Por mutuo consentimiento. 2. Por terminación de la obra. 3. Por cierre total de la empresa. 4. Vencimiento del plazo.	Artículo 421 1. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría. 2. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio.
Cláusula de Admisión	Obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores miembros de una agrupación sindical determinada.	
Cláusula de Exclusión	Separan de las mismas a los trabajadores que: 1. Renunciaron al sindicato. 2. Sean expulsados del Sindicato.	

Figura 2: Cuadro Comparativo del contrato colectivo vs de ley 2

4. Conclusión

Por definición legal contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y 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, y 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.

El llamado contrato-ley ni es contrato ni tampoco es ley. No es contrato, ya que incluso se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por se ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la celebración del mismo. Tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos emanados del Poder Legislativo.

Referencias

- Serna, B. (2001). *Derecho romano clásico*. España.
- Tobeñas, J. C. (1977). *Derecho civil español, común y foral*.