

Objetivo de la sesión: El lector considerará como otro elemento muy importante a tomar en cuenta en la Planeación Estratégica de Recursos Humanos, el relativo a las obligaciones legales tanto de Patrones como de los Trabajadores y su compaginación con los diversos tipos de Contratos de Trabajo, que protegerán y obligarán tanto al Patrón como a los Empleados y para ello debemos conocer los detalles. Así mismo, los mismos servirán de base para alinear el Reglamento Interno de la empresa, para su estricto cumplimiento.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Dentro de las principales **obligaciones del patrón** están:

- Cumplir con las disposiciones de las Normas de Trabajo aplicables a sus empresas (Comentar: **Metalmecánicas, De Servicio, Detallistas, etc.**)
- Pagar a los trabajadores los Salarios e Indemnizaciones correspondientes (Comentar: **Creación de Reservas de Pasivo**).
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los materiales necesarios para la ejecución del trabajo (Comentar **los deducibles para efectos de ISR**).
- Proporcionar un lugar seguro para la custodia de sus materiales de trabajo (Lockers, estacionamientos, etc.) Comentar lo de Tarrant y los *lockers* de los obreros.
- Guardar a los trabajadores la debida consideración evitando el maltrato de palabra y de obra (Comentar). Caso Kamel Nacif.
- Expedir cada quince días una constancia del número de días trabajados y del salario percibido (**Recibo de Nómina quincenal en los casos procedentes, ya que puede haber semanales, decenales o bien mensuales**).
- Expedir al trabajador que se separe de la organización, en un lapso máximo de 3 días, una constancia relativa a sus servicios (**¿Se cumple en México?**).
- Dar a conocer al Sindicato Titular del Contrato Colectivo, los **puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales** que deban ser cubiertas (Comentar).

- Establecer y sostener las escuelas según el 123 Constitucional y de la SEP.
- Colaborar en la alfabetización de los trabajadores (**Capacitación**).
- (**Capacitación**) Con una plantilla de 100 o menos de 1000 empleados, la organización deberá financiar los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales nacionales o extranjeros. Si fueran más de 1,000 trabajadores deberán existir cuando menos 3 becarios (Comentar).
- En materia de **Seguridad e Higiene**, debe el patrón instalar todas las medidas necesarias para evitar contaminantes peligrosos, accidentes y enfermedades y contar con medicamentos y materiales mínimos necesarios para primeros auxilios. Por lo general las empresas de cierta magnitud ya cuentan con servicio médico e inclusive con cobertura de gastos médicos tanto mayores (cirugías) como menores (medicinas y tratamientos). En el caso de accidentes deberá darse aviso de inmediato a las autoridades. Deben fijarse visiblemente las disposiciones relativas a los Reglamentos de Seguridad e Higiene, e inclusive hacer juntas frecuentes con todo el personal para prevenir accidentes o enfermedades. **Como un plus, establecer guarderías, donde la empresa construye el local con ciertas especificaciones del IMSS y esta Institución pone sin costo a personal especializado para que las madres trabajadoras puedan realizar su trabajo con la confianza de que sus hijos están bien cuidados. (Comentar lo de la Guardería ABC).**
- Proporcionar al Sindicato lugares de trabajo.
- Descontar a los sindicalizados las cuotas establecidas por el sindicato, según el artículo 110 fracción IV de la LFT.
- Hacer deducciones para las Cajas de Ahorro (**diferente a los Fondos de Ahorro**) y para la constitución y fomento de Sociedades Cooperativas.
- Permitir a las Autoridades del Trabajo, lleven a cabo las inspecciones y vigilancia necesarias para cerciorarse del cumplimiento de las normas del trabajo con la respectiva retroalimentación escrita a la empresa.

- Contribuir al **fomento de las Actividades Culturales y Deportivas** proporcionando los materiales necesarios (Comentar Caso GMM).
- Proteger a las mujeres embarazadas conforme a la reglamentación establecida.
- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo de acuerdo por la legislación laboral (Por ejemplo: Comisión Mixta de Seguridad e Higiene – Simulacros de temblor, incendio, etc.).
- No pueden negarse a aceptar trabajadores por razones de edad o sexo (¿Se lleva a cabo en México?).
- No pueden exigir a los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado (¿Tiendas de Raya?).
- No pueden obligar a los trabajadores por coacción a afiliarse a un cierto Sindicato (¿Se cumple en México?).
- No pueden intervenir en el régimen interno del Sindicato.
- No pueden hacer colectas o suscripciones en los lugares de trabajo (¿Se cumple en México?).
- No pueden coartar ningún derecho de los trabajadores.
- No pueden hacer propaganda política o religiosa (¿Se cumple en México?).
- No pueden poner en la lista negra a los trabajadores que se separen o sean separados de la empresa (¿Se cumple en México?).
- No pueden portar armas, ni nadie en la empresa (excepto vigilancia y eso con ciertas condicionantes).
- No pueden presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o drogados. (¿Se cumple en México?)

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Dentro de las principales **obligaciones de los trabajadores** están:

- Cumplir con las normas de trabajo establecidas (Reglamento Interno de Trabajo, el cual deben firmar de recibido y formar parte del expediente de personal).

- Cumplir con las medidas preventivas e higiénicas que indiquen las autoridades y la empresa para la seguridad y protección personal de los trabajadores y por ende para la empresa (Seguridad e Higiene, Incendio, Capacitación, etc.).
- Cumplir con el servicio bajo la dirección de la empresa a través de sus representantes a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con intensidad, cuidado y esmeros apropiados y en la forma tiempo y lugar convenidos y a título personal agregaría con todo el cuidado y diligencia profesional.
- Dar aviso al patrón por cuando causas fortuitas o de fuerza mayor justificadas le impidan acudir al trabajo (**No avisar implica una posible rescisión de trabajo**).
- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le hayan proporcionado para su trabajo, no siendo responsables por el deterioro normal o por causas fortuitas.
- Observar buenas costumbres durante el trabajo. En México se ha popularizado un lenguaje soez que no solo es una vergüenza para el empleado y la familia a la que pertenece, sino que es una pésima imagen para la empresa que origina pérdida de clientes y utilidades **y agregaría también fuera del mismo ya que en la vida real también pudiera llegar a ser motivo de rescisión**.
- Prestar auxilio en cualquier momento, por ejemplo, en siniestros que pongan en peligro las personas o los intereses del patrón, si es que están capacitados para ello. **Recuerde que “mucho ayuda el que no estorba”**.
- Integrar los organismos establecidos, como por ejemplo **brigadas, capacitación, comisión de seguridad e higiene**, entre otras.
- Someterse a reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior de Trabajo y es obligación dar a conocer cualquier enfermedad contagiosa que tenga, por ejemplo, hepatitis, tuberculosis, herpes, entre otras muchas que puedan poner en peligro a sus compañeros de trabajo incluyendo al propio patrón.
- Avisar al patrón cualquier deficiencia que advierta, para evitar daños o perjuicios a los intereses o vidas de sus compañeros o funcionarios. (Ej.- Limpia vidrios sin arneses- Cortadores textileros sin guantes de acero, etc.)

- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o bien de fabricación de los productos de la empresa, así como los asuntos administrativos o financieros reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa (Comentar la Cláusula de confidencialidad de información).
- Pueden adoptarse nuevas técnicas de administración de personal como lo es la Selección, Análisis y Evaluación de puestos, Calificación de Méritos, administración de la carrera del empleado dentro de la empresa e incluso de sus estudios, promociones, percentiles, aumentos, advertencias por deficiente desempeño, capacitación especializada, conducta, etcétera.
- No faltar a trabajar, ni llegar tarde o bien según el Reglamento Interno, no consumir bocadillos en la oficina o lugar de trabajo, etc.
- No cometer actos que pongan en peligro su propia seguridad y la de los demás (Comentar: los “arrancones” de montacargas).
- No faltar injustificadamente (Comentar).
- No sustraer de la empresa útiles de trabajo (falta de probidad).
- No llegar al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.
- No suspender sus actividades laborales, excepto con autorización expresa del Patrón o de sus representantes.
- Utilizar las herramientas de trabajo para asuntos personales (**computadoras, programas, vehículos, etc.**)

El incurrir en alguna de las prohibiciones anteriores, dará lugar a su rescisión inmediata sin responsabilidad para el patrón, con sus excepciones.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

En materia de **Capacitación y Desarrollo** existen diversas disposiciones, estando dentro de las más importantes las siguientes:

- **En la vida real se proporciona una capacitación de tipo: básica, intermedia y avanzada, pero además existe el desarrollo del personal.**

- **Es obvio que entre más capacitada esté una persona mejor será para ella y para la empresa donde preste sus servicios, recordando que estamos compitiendo contra extranjeros altamente calificados en todas las disciplinas. Como mexicanos, tenemos ingenio e inteligencia, pero tendemos a ser indisciplinados e impuntuales, conductas no aceptadas en el resto del mundo. Piense tan solo en la puntualidad de los ingleses o la disciplina de los alemanes y japoneses, por mencionar solo algunos.**
- **¿Es lo mismo capacitación que adiestramiento?**

No. La **capacitación** es la preparación de una persona para que desempeñe un puesto de mayor jerarquía, es decir, prepararlo para los ascensos o promociones laborales.

En cambio, el **adiestramiento** es preparar mejor a un empleado o trabajador para perfeccionar el trabajo que realiza.

Las personas que estén bajo el Contrato Colectivo deberán capacitárseles dentro los 15 días siguientes a la celebración del contrato y si no hubiera contrato colectivo el período se extiende a 60 días.

Pueden ser contratados para estos efectos terceras personas profesionales, o bien utilizar los servicios de Cámaras empresariales (**Comentar el reembolso de honorarios por parte de la STPS de los especialistas que proporcionen dicha capacitación o inclusive de estudios especiales, como de clima laboral**). La capacitación debe llevarse a cabo en horas de trabajo y no debe ser de un solo día, sino permanente de manera prudente, de acuerdo con los programas establecidos, por lo general por la Dirección de Recursos Humanos.

Todo lo anterior se debe a que las promociones deberían ser por capacidad más que por antigüedad.

- Se sugiere que la Capacitación se haga con la constitución de Comisiones Mixtas para que se lleven a cabo, siendo que, en empresas de menos de 20 trabajadores, se integrará con 2 representantes de la empresa y 2 representantes de los trabajadores; con más de 20 pero menos de 100 trabajadores serán 3 representantes cuando menos de cada parte; y con más de 100 serán 5 representantes de cada parte.

- La capacitación incluye a los sindicalizados y a los de confianza.
- Los representantes de la capacitación deben ser cambiados hasta 4 años.
- Comentar la estrategia de instalar Consultorios Médicos dentro de la empresa para atención inmediata de los trabajadores y evitar que vayan al Seguro Social. Implicaciones financieras y de salud.

VIVIENDA

En materia de **vivienda**, tenemos los siguientes comentarios:

- En muchas empresas, a cierto nivel, por lo general a los Directores, se les proporcionan casa-habitación de muy buen nivel, pero esto no es necesariamente obligatorio.
- En los demás casos, debido a que, para estos efectos, están las aportaciones del 5% del Infonavit, que es un costo empresarial del cuál, al empleado no se le descuenta nada, a menos de que él quiera hacer aportaciones adicionales voluntarias, vía SAR.
- Al obtener un crédito para casa, el patrón deberá hacer los descuentos correspondientes y enterarlos al Infonavit, siendo el 40% del importe de lo aportado por el patrón acumulados lo que se dé como pago inicial del crédito concedido y durante la vigencia del contrato se continuará aplicando dicho 40% de la aportación patronal a los abonos subsecuentes que deba hacer el trabajador.
- Una vez liquidado el crédito del Infonavit se continuará aplicando el 100% del total de las aportaciones de la empresa para integrar un nuevo depósito a favor del trabajador.
- Por lo general es excesivamente difícil que vuelvan a otorgarle un nuevo crédito, sin embargo, hay casos especiales (**Comentar**).
- Si hubiera incapacidad permanente o muerte del trabajador, se entregarán los depósitos constituidos al trabajador o a sus deudos (beneficiarios) y por supuesto, si el crédito está insoluto (no pagado en su totalidad), con la muerte se extingue la obligación.

- Cuando el trabajador tenga más de 50 años tendrá derecho a que se le entregue el total de los depósitos. **Sin embargo, esto ha cambiado a través del tiempo con las disposiciones de la CONSAR.**

PRIMAS DE ANTIGÜEDAD

Por lo que toca a las **Primas de Antigüedad**, lo más trascendental es lo que se menciona a continuación:

- Solo tienen derecho a la misma los trabajadores de planta.
- El “tope” es del doble del salario mínimo de la zona económica de que se trate, sin embargo, el SMG ya está generalizado, excepto que es diferente en la zona fronteriza norte que es mucho más alto que en el resto del país que abarca 43 municipios \$375.00 diarios y **248.93** de SMG diario para el resto del país, o sea, hubo un incremento del 20% en 2024.
- Se pagará únicamente si se rescinde el contrato de trabajo por causas imputables al patrón, o bien, si el trabajador es despedido por cualquier causa, tiene derecho a su prima de antigüedad, pero aquellos empleados que se retiren voluntariamente con antigüedad menor a 15 años no tendrán derecho a tal prima. Si tiene más de 15 años, por supuesto tendrá derecho a la prima.
- En caso de fallecimiento, los deudos tendrán derecho a dicha Prima. Si un trabajador tiene menos de un año, tendrá derecho al pago proporcional, sin embargo, esto no se hace en la práctica (Comentar).

PRIMAS VACACIONALES

Existe la propuesta al Congreso de la Unión de incrementar el 25% de Prima Vacacional al 50%

Condiciones de seguridad y salud para el trabajo a distancia

La norma oficial mexicana **NOM-037-STPS-2023**, tras ser publicada el 8 de junio pasado en el Diario Oficial de la Federación, **entró en vigor el 5 de diciembre de 2023**.

Se trata nada más y nada menos que la **Ley Home Office**, cuyo objetivo es brindar un ambiente seguro y saludable a todos aquellos trabajadores que cubran el 40% de sus funciones trabajando de forma remota, aplicable en todo el país.

Nueva tabla de enfermedades por trabajo

De acuerdo con el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP), **el 4 de diciembre** de este año se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el decreto que **reforma el artículo 513 y la tabla de enfermedades de trabajo de la Ley Federal del Trabajo**.

Esta modificación incluye la incorporación de 88 nuevas enfermedades, siguiendo las pautas establecidas por la Organización Mundial de la Salud. Para su aplicación solo queda esperar la publicación del Catálogo de las Cédulas para la Valuación de las Enfermedades de Trabajo.

Aunque se anticipa que este catálogo se publique en los primeros días de febrero, es importante destacar que la versión actualizada ya está en vigencia.

Acceso al crédito Infonavit

Esta disposición ya incluye a aquellas personas que generan ingresos por el libre ejercicio de su profesión, oficio o actividad. O se por honorarios Título IV Capítulo II LISR. Si se inscriben voluntariamente al régimen obligatorio, podrán realizar aportaciones al Infonavit para acceder a un crédito o abono a subcuenta de retiro.

Los pagos podrán ser mensuales, bimestrales, semestrales o anuales adelantados, a elección del asegurado, refiere información del IMCP.

Incremento de 20% al salario mínimo

El incremento salarial se aplica a los empleados cuyos empleadores operan dentro del marco legal y declaran sus ingresos al fisco, como ya fue asentado anteriormente.

El salario mínimo actúa como un **punto de referencia** para determinar la remuneración que un trabajador debe recibir por sus labores. Legalmente, ningún trabajador debe percibir un salario inferior al establecido por este salario mínimo.

DISPOSICIONES LABORALES EN CUANTO AL TRABAJO DE LAS MUJERES

En cuanto a la regulación laboral del **trabajo de las mujeres**, entre lo más trascendental, está lo siguiente:

- Durante el período de embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables (Comentar).
- Disfrutarán de un descanso de 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto, con tiempos movibles en caso de que se encuentren imposibilitadas por la misma situación.

- Tendrán dos reposos extraordinarios diarios de media hora cada uno para alimentar sus hijos en un lugar higiénico designado por la empresa, recibiendo en todo momento, el total de su salario, pero podrán existir prórrogas hasta por dos meses más a los tiempos establecidos, recibiendo el 50%.

DISPOSICIONES LABORALES ESPECIALES

¿Puede un extranjero trabajar en un buque o aeronave mexicana?

No. Según el artículo 189 todos los trabajadores deberán ser mexicanos por nacimiento.

En cuanto a los descansos en buques, no pueden darse por imposibilidad física, pero tendrán derecho a que el equivalente se les pague a salario triple.

En cuanto a las aeronaves el **tiempo efectivo de vuelo será el que comprenda desde que la nave empieza a moverse en forma autónoma hasta que se detiene al terminar el vuelo.**

El cuanto al escalafón debe tomarse en consideración la capacidad técnica, física y mental, aunado a la experiencia previa y al final de su antigüedad.

¿Qué tipo de deportistas son considerados como trabajadores?

A los profesionales de fútbol, béisbol, frontón, box, lucha y análogos, quedando prohibida su transferencia a otro Club Deportivo sin su previo consentimiento, pero si esto se diera, tendrán derecho al pago del 20% de la Prima de Transferencia.

COALICIONES Y SINDICATOS

¿Qué es una Coalición?

Es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defender sus intereses comunes.

¿Qué es un Sindicato?

Es la asociación de personas (obreros, patrones), constituida para efectos de estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

¿Cuál es la diferencia entre una Coalición y un Sindicato?

La Coalición es de tipo **transitorio**, sin que requiera ningún registro, y sirve para la defensa de los intereses comunes y puede integrarse con sólo 2 trabajadores o bien patrones. El Sindicato es de tipo permanente y se necesita obtener el registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o STPS, constituyéndose para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes, necesitándose de cuando menos 20 trabajadores o de 3 patrones.

Una Coalición de trabajadores tiene Derecho de Huelga, pero no puede ser nunca titular de los Contratos Colectivos de Trabajo, ya que por definición tiene que ser un sindicato de trabajadores, basados en el artículo 386 de la Ley laboral.

¿Cuál es la razón por la que los sindicatos no son los titulares del derecho de huelga?

Lo anterior, es debido a la libertad sindical, ya que, si estas agrupaciones fueran los titulares del derecho de huelga, los trabajadores no sindicalizados, automáticamente carecerían del derecho de huelga, lo cual, no tendría sentido.

¿Cuántas clases de Sindicatos son reconocidas en la legislación laboral mexicana?

- **Gremiales.** Son sindicatos formados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad.
- **De empresa:** Son aquellos que se integran por trabajadores que prestan sus servicios a la misma empresa.
- **Industriales:** Son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

- **Nacionales de industria:** Que son aquellos formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas, y
- **De oficios varios:** Son aquellos sindicatos formados por trabajadores de diversas profesiones, y sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, sea menor de 20 el número de trabajadores de la misma profesión.

¿Pueden existir sindicatos de patrones?

- Si. Aquellos formados por **Patrones** de una o varias ramas de actividades, y
- **Nacionales:** Que son aquellos sindicatos formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

¿Puede un trabajador de confianza ingresar a un sindicato de trabajadores?

No, ya que es considerado con intereses totalmente opuestos o antagónicos (Comentar).

¿Cuántos trabajadores se necesitan para formar un sindicato obrero y cuántos para un sindicato de patrones?

Al menos veinte y tres respectivamente.

¿Qué documentación debe ser registrada para la creación de un sindicato?

- Copia autorizada de la Asamblea Constitutiva.
- Un listado con número, nombres y domicilios de sus integrantes y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas establecimientos en los que prestan sus servicios.
- Copia autorizada de los Estatutos
- Copia autorizada del Acta de Asamblea en que se hubiese elegido a la directiva empresarial.
- Los documentos anteriores serán autorizados por el Secretario General Sindical, salvo lo dispuesto en los propios Estatutos.

- El registro de un Sindicato puede negarse si no se asentare la finalidad prevista en el artículo 356, o si no se constituyera el número de miembros fijados en el artículo 364 y si no se exhibieran los documentos mencionados en dicho artículo, teniendo la autoridad la obligación de resolverlo en un término no menor de 60 días, de lo contrario se podrá requerir para que dicte Resolución y si en 3 días, tampoco lo hacen, el registro se tendrá por hecho para todos los efectos legales.

¿En qué momento procede la cancelación de un Sindicato?

- Por disolución propia.
- Por dejar de tener los requisitos legales exigidos.

¿Cuáles son los requisitos que deben contener los estatutos de los sindicatos?

- Denominación que los distinga de los demás sindicatos.
- Domicilio.
- Objeto.
- Duración. Si faltara esta información se dará por hecho tiempo indeterminado.
- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

1) Si fuera una expulsión, tendrán que acatarse las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá con el solo efecto de conocer de la expulsión;
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente y
- c) El acuerdo de expulsión deberá someterse la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones integran el sindicato;
- d) El trabajador afectado deberá ser oído en defensa;
- e) La Asamblea conocerá de las pruebas;
- f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de miembros del sindicato;

- g) La forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias y quórum requerido para sesionar.
 - En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen 33% podrán solicitar a la directiva que convoque a asamblea teniendo por plazo 10 días, y los solicitantes podrán hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la Asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los libros del sindicato o bien de la sección. Cualquier resolución que se tome, deberá adoptarse de cuando menos el 51% del total de miembros del sindicato o de la sección;
 - h) Procedimiento para elección de directiva y número de sus miembros;
 - i) Período de duración de la directiva;
 - j) Normas para la administración, adquisición y disposición de bienes propiedad del sindicato;
 - k) Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
 - l) Época de presentación de cuentas y normas para la liquidación del patrimonio sindical y
 - m) Cualquier otra norma que por la que puede haber asamblea.
-
- A los extranjeros se les permite sindicalizarse.
 - Un sindicato tiene prohibido intervenir en asuntos religiosos y por otra parte tiene prohibido ejercer la profesión de comerciante con ánimos de lucro.
 - Dentro de los **motivos de disolución de los sindicatos** están:
 - 1) a) Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que la integran, y
 - 2) b) Por transcurrir el término fijado en los Estatutos.

- Quizá el nombre adecuado, en lugar de “Sindicato” que da origen al mal llamado “Contrato Colectivo de Trabajo” podía ser el de “Pacto Profesional del Trabajo”, ya que **no es un contrato como tal**, debido a que por norma, todos los contratos requieren del acuerdo de voluntades, lo cual no ocurre en un Contrato Colectivo de Trabajo (Se puntualiza que la palabra “colectivo” no quiere decir número, sino un **“interés profesional”**) y a los trabajadores, de alguna manera, se les obliga a pertenecer al mismo, utilizando **ficciones** legales tales como ***en la voluntad obrera se lleva realmente implícita la voluntad de los dirigentes sindicales que ni negocian ni pactan en quienes se les delegó, no sólo su autorización sino, su propia y personal representación***, lo cual es llamado en Derecho del Trabajo, **“Teoría de la Personalidad Moral Ficticia de la Asociación Profesional”**. Es por más evidente que no se requiere del acuerdo del patrón en la constitución de un Sindicato y si éste lo quisiera impedir, provocaría una amenaza de huelga.
- La definición legal de Contrato Colectivo de Trabajo queda asentada en el artículo 386 que señala: ***“...es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y de uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe existir el trabajo en particular en una o más empresas o establecimientos”*** de donde podemos concluir varios aspectos:

 1. El Sindicato es el titular del Contrato Colectivo;
 2. Que puede ser celebrado por un patrón o varios o por un Sindicato Patronal o varios; y, por último,
 3. Que tiene por objeto “establecer las condiciones de trabajo particulares de cada empresa”.
- De acuerdo con los especialistas en Derecho del Trabajo, los elementos que se pueden clasificar las Cláusulas integran al contrato colectivo de trabajo son:

 - 1) a) La Envoltura;
 - 2) b) El Elemento Normativo y

3) c) El Elemento Obligatorio, siendo la “Envoltura” del contrato colectivo de trabajo la que contiene las cláusulas referentes a su “nacimiento”, “duración”, “revisión” y “terminación”.

- Un Sindicato nace cuando patrón emplee a cuando menos 2 trabajadores miembros de un sindicato y por la vía de huelga en términos del artículo 450, y por la vía de huelga en los casos en que los sindicatos tengan la mayoría de los trabajadores (Comentar: “Sindicatos Blancos”).
- En cuanto a la duración de los Sindicatos, éstos pueden ser:
 - 1) De tiempo fijo,
 - 2) De tiempo indefinido y
 - 3) Por obra determinada.
- Las revisiones de los Contratos Colectivos de Trabajo pueden ser de dos tipos:
 - 1) Voluntaria y
 - 2) Obligatoria
- Es obligatoria la revisión integral del clausulado y salarial cuando menos cada 2 años, solicitándose por lo menos 60 días antes que su vencimiento.
- Otra exigencia obligatoria es la de las revisiones salariales, que pueden ser exigidas cada año con 30 días de aviso antes de su vencimiento. Si no se cumplen con estas fechas, el artículo 400 indica que se prorrogarán por un período al año de duración o bien por tiempo indefinido, sin embargo, dichas prórrogas en la práctica no se dan.
- La terminación del Contrato Colectivo de Trabajo se da por:
 - 1) Mutuo consentimiento,
 - 2) Por terminación de la obra, o
 - 3) Por cierre total del empresa o vencimiento del plazo.
- Existen tres supuestos para la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Como sabemos todo contrato implica una doble relación jurídica siendo:
 - a) La **individual**, que se da entre patrón y cada trabajador y, en segundo lugar
 - b) La **colectiva**, que da entre la empresa y el propio sindicato.

Siendo los tres supuestos los siguientes:

- 1) **¿Se puede terminar simultáneamente las relaciones individuales y colectivas en los actos profesionales de trabajo?**

Si, ya que existen varios casos con el mutuo consentimiento o cierre total de la empresa en que pueden terminarse al mismo tiempo las relaciones individuales y colectivas.

- 2) **¿Pueden subsistir las relaciones individuales sin que existan las relaciones colectivas?**

Si. Puede darse el caso de que se liquide el Sindicato Titular del Contrato Colectivo de Trabajo, si fuese el único en la empresa, y continúen en vigor las relaciones individuales, es decir, las condiciones de trabajo siguen sin modificación, independientemente de existencia del Sindicato que las haya concertado.

- 3) **¿Pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las individuales?**

1) Algunos especialistas dicen que **no continúan en vigor las relaciones colectivas sin la presencia de las individuales**, ya que se considera que al faltar el elemento normativo del contrato y al desaparecer la comunidad obrera, desaparece con ella su derecho.

2) **Otros especialistas opinan todo lo contrario**, arguyendo que **si es factible que continúen las relaciones colectivas sin las individuales, ya que todo convenio colectivo se compone de tres elementos: 1. Elemento Envoltura, 2. Elemento Normativo y 3. Elemento Obligatorio** y que si la finalidad del obligatorio es **garantizar** el cumplimiento del **elemento normativo** mediante la aplicación de ciertas cláusulas, como lo son las relativas al ingreso, al darse una vacante por la terminación de las relaciones individuales, opera la cláusula en cuestión para que se exija al patrón que cubra con nuevos elementos del propio sindicato las vacantes que si hubiesen originado. Por lo tanto, la simple terminación de las relaciones individuales no conlleva necesariamente a la terminación de las relaciones colectivas.

- 3) Ambos criterios en pro y en contra anteriores, pudieran NO tener la razón, ya que las relaciones colectivas si pueden subsistir sin las relaciones individuales, pero por otras razones que ellos argumentan, que es *la misma naturaleza del Derecho del Trabajo*. Las relaciones colectivas sobreviven gracias a las relaciones individuales, por razón de orden tutelar, de que un patrón continuará vinculado al sindicato titular del contrato colectivo que tenga celebrado, a pesar de que eventualmente y en un momento dado rescinda los contratos individuales de todos sus trabajadores. Por otra parte, la seguridad jurídica implica la contratación colectiva en beneficio de la clase trabajadora que está por encima de cualquier opinión jurídica, por lo tanto, un sindicato puede exigir el patrón que rescindió los contratos individuales de sus obreros, siga obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo celebrado, tan pronto vuelva a contratar a otros trabajadores para reanudar las labores en el centro de trabajo.
- El **Elemento Normativo** de un Contrato Colectivo es el más importante de todos, ya que constituye la esencia del contrato, definiéndose en su clausulado, aspectos tan importantes como:
 - 1) Las condiciones de trabajo.
 - 2) Salarios.
 - 3) Jornada.
 - 4) Vacaciones.
 - 5) Descansos, entre otras variables.
 - El **Elemento Obligatorio** del contrato Colectivo de Trabajo contiene 3 clausulados importantes:
 - 1) La cláusula de exclusión de ingreso;
 - 2) La cláusula de exclusión por separación y como tercer elemento,
 - 3) El Reglamento Interior de Trabajo.
 Estos tres elementos son obligatorios. Mario de la Cueva indica que el elemento obligatorio tiene por objeto hacer que se **cumplan las cláusulas del Elemento Normativo** de los Contratos Colectivos.
 - Esta aseveración es equívoca, ya que se tradujo del alemán la palabra “**obligatorio**”, ya que, por exclusión, se podría deducir que los otros dos elementos del contrato no serían obligatorios aparentemente.

Algunos especialistas sugieren sustituir la palabra de “obligatorio” por “**compulsorio**”, ya que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo.

- También se considera mal denominadas las Cláusulas de “**ingreso y exclusión por separación**”, ya que en **exclusión de ingreso** se da una contradicción, ya que si es exclusión necesariamente tiene que ser “hacia fuera” y si es inclusión debiera ser “hacia dentro”. Por eso se opta por denominarla “Cláusula de Admisión” o “Cláusula de Ingreso”, entonces, en cuanto a la “**cláusula de exclusión**” por separación, se observa redundancia, por eso algunos lo llaman simplemente “cláusula de exclusión”. Por lo que toca al Reglamento Interior de Trabajo, también se considera “mal acomodado”, ya que no es exacto que siempre se encuentre ubicado en este lugar, debido a que puede darse el caso **de que exista una empresa con un contrato colectivo y que no tenga reglamento, o viceversa.**