

II. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los trabajadores organizados de manera colectiva pueden, a través de los sindicatos, celebrar contratos en donde se plasmen las condiciones generales de trabajo; éstos son de dos tipos: el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley.

1. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El convenio que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patrones o sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, es un contrato colectivo de trabajo, conforme a lo señalado en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

En el contrato colectivo de trabajo se establecen las condiciones laborales en cláusulas generales y abstractas, las cuales no podrán ser inferiores a las establecidas en el artículo

123 constitucional,¹² ni prever condiciones inferiores a las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento, conforme al artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo. Tampoco pueden formar parte de este contrato los convenios celebrados por separado sobre cuestiones específicas.¹³

Cabe precisar que en la revisión del contrato colectivo de trabajo sí puede ocurrir la reducción de las prestaciones pactadas por las partes, sin contraponerse al referido artículo 394, pues éste atiende al contrato colectivo firmado de primera vez, siempre y cuando se respeten los derechos mínimos del trabajador establecidos en el artículo 123 de la Constitución Federal y de la ley laboral.¹⁴

Cuando existen varios sindicatos dentro de la empresa, el contrato colectivo se realiza con aquel que tenga el mayor número de agremiados dentro de la empresa; en caso de que sean sindicatos gremiales el contrato se celebraría con el conjunto de éstos que representen a la mayoría de trabajadores de cada profesión, pero si no se ponen de acuerdo entre sí, cada sindicato podrá celebrar un contrato colectivo de trabajo aplicable a los trabajadores de cada profesión.

Cuando concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, si los primeros tienen mayor número de traba-

¹² *Ibid.*, Tomo XIII, mayo de 2001, p. 445, tesis 2a. LXII/2001, de rubro: "CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO O CONTRATOS-LEY. EN ELLOS NO SE PUEDEN PACTAR CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO INFERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL NI CONTRARIAR LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES."; IUS: 189755.

¹³ Véase: *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, Tomo 56, agosto de 1992, p. 71, tesis XVII.1o. J/11, de rubro: "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. CONVENIOS SOBRE CUESTIONES ESPECÍFICAS NO FORMAN PARTE DEL."; IUS: 218757.

¹⁴ *Semanario...*, Novena Época, Tomo IV, agosto de 1996, p. 177, tesis 2a./J. 40/96, de rubro: "CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR."; IUS: 200554.

jadores que los de la misma profesión afiliados a los sindicatos de empresa o industria, podrá celebrar el contrato colectivo para su profesión.

En este sentido, cuando el sindicato no cuenta con la mayoría de trabajadores afiliados, pierde la titularidad del contrato colectivo de trabajo. La importancia de tener agremiados a la mayoría de los trabajadores, conlleva el poder solicitar al patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, la revisión de éste, así como exigir su cumplimiento en caso de que hubiera sido violado; si el patrón se negara a llegar a un acuerdo, el sindicato puede ejercer el derecho de huelga, conforme a los artículos 387 y 450, fracciones II y IV, de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato en comento debe celebrarse por escrito y surtirá efectos a partir de la fecha y hora en que es presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, federal o local, según corresponda.

En las cláusulas del contrato colectivo de trabajo se regulan diversos aspectos como son: la duración del contrato, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, lo referente a capacitación y adiestramiento, así como el monto de los salarios. Si no se establece este último punto, el contrato es nulo; por lo que se refiere a otras disposiciones, en caso de no estipularse en el clausulado, se suplirá con las disposiciones aplicables previstas en la ley. También deben señalarse los nombres y domicilios de los contratantes, las empresas o establecimientos involucrados, la duración del contrato, en su caso, expresar que es por tiempo indeterminado o por obra determinada, las bases para la integración y funcionamien-

to de las comisiones a integrarse conforme a la ley y las demás que convengan las partes.

Es importante señalar que las condiciones generales establecidas en el contrato colectivo son aplicables a todos los trabajadores (de base o planta y de confianza) aunque no pertenezcan al sindicato titular del contrato, salvo que se plasme disposición en contrario, respecto a los trabajadores de confianza.¹⁵

Por otra parte, conforme al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en el contrato colectivo de trabajo se puede incluir la cláusula de exclusión por admisión y la cláusula de exclusión por expulsión.

La cláusula de exclusión por admisión consiste en que el sindicato titular del contrato colectivo tiene el derecho de proponer a las personas que ocupen los puestos vacantes o de nueva creación en la empresa. Al respecto, existe tesis que señala que cuando se realiza el recuento de los trabajadores para determinar cuál sindicato tiene la mayoría, se puede exigir al sindicato que controvierte la titularidad del contrato, la acreditación de que los trabajadores que votaron a su favor están legalmente contratados, es decir, que fueron propuestos por el sindicato que hasta ese momento ostente la titularidad.¹⁶

La cláusula de exclusión por separación consiste en que los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sin-

¹⁵ LFT artículos 184 y 396.

¹⁶ *Semanario...*, Novena Época, Tomo XXVII, mayo de 2008, p. 1173, tesis I.3o.T.186 L, de rubro: "TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN."; IUS: 169586.

dicato titular del contrato colectivo, deben ser separados de su empleo por el patrón. Lo anterior no es aplicable a los trabajadores agremiados a otro sindicato o aquellos que sin estar en sindicato alguno laboraban en la empresa antes de la inclusión de esta cláusula en el contrato colectivo.

Al respecto, la Segunda Sala del Máximo Tribunal señaló que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que autoriza la incorporación de la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos de trabajo, es contrario a los principios de libertad de asociación y de libertad sindical establecidos en los artículos 9o. y 123, apartado A, fracción XVI de la Constitución Federal, respectivamente; asimismo, transgrede el artículo 5o. de la Carta Magna, en cuanto que éste sólo autoriza que puede privarse a una persona de su trabajo lícito por resolución judicial, cuando se afecten derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que señale la ley, cuando se ofendan derechos de la sociedad. Además, el hecho de que al ejercer un derecho consagrado constitucionalmente una persona pueda ser separada de su trabajo de acuerdo con una ley secundaria, resulta contrario al principio de supremacía constitucional establecido en el artículo 133 de la Ley Fundamental.¹⁷

El contrato colectivo de trabajo puede ser revisado total o parcialmente a solicitud del sindicato o del patrón, pero si en aquél intervinieron varios sindicatos de trabajadores, es

¹⁷ *Ibid.*, Tomo XIII, mayo de 2001, p. 443, tesis 2a. LIX/2001, de rubro: "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 5o., 9o. Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL."; IUS: 189779.

necesario que éstos representen, por lo menos, el 51% de los miembros de los sindicatos; ahora bien, si fueren varios patrones, procederá la revisión siempre que los patrones que la solicitan tengan a su servicio por lo menos al 51% de los trabajadores afectados por el contrato.

El artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo establece que la solicitud de revisión del contrato colectivo debe ser realizada por lo menos con 60 días de anticipación al vencimiento del mismo cuando sea por tiempo determinado y menor a dos años; si tiene una duración mayor, debe realizarse antes de que se cumplan dos años; esto último también aplica cuando se trate de un contrato por tiempo indeterminado u obra determinada.

No obstante lo anterior, por lo que se refiere a la cláusula que establece el monto de los salarios en efectivo de los trabajadores, los contratos son revisables cada año y, por lo menos, con 30 días de anticipación a que se cumpla el año de su celebración, revisión o prórroga debe realizarse la solicitud.

Si las partes no solicitaron la revisión del contrato colectivo, éste se prorroga por un periodo igual al de su duración o por tiempo indeterminado, según corresponda, ya que sólo termina por mutuo consentimiento de las partes, por terminación de obra, cierre de la empresa o establecimiento o reducción definitiva de sus trabajos, fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física o mental o muerte del patrón (en los casos señalados en la ley), incosteabilidad, agotamiento de la materia objeto en la industria extractiva, el concurso o quiebra legal, conforme a lo establecido en los artículos 401, 433 y 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, es importante señalar que en caso de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de la separación del patrón del sindicato patronal parte en el contrato, las condiciones generales de trabajo establecidas continuarán vigentes.

2. EL CONTRATO-LEY

De acuerdo al artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato-ley es el convenio que realizan uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones en lo individual, o uno o varios sindicatos de patrones, para establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria, y es 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.

Para la firma del mencionado convenio se requiere presentar previamente una solicitud por los sindicatos, que representen las dos terceras partes o más de los trabajadores, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante el gobernador o jefe de gobierno del Distrito Federal, dependiendo si se trata de una industria de jurisdicción federal o local, los cuales deben convocar a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

El convenio que resulte en esta convención debe ser aprobado por la misma cantidad de trabajadores que pueden solicitar la celebración del contrato-ley (señalado en el párrafo anterior), así como de los patrones que tengan a su servicio esa misma cantidad de trabajadores. En estas condiciones el convenio será publicado como contrato-ley en el *Diario Oficial*

de la Federación o en el periódico oficial de las entidades federativas o del Distrito Federal, según corresponda, y será obligatorio para las empresas comprendidas en la rama industrial y territorio que abarque dicho convenio; incluso, tendrá validez sobre los contratos colectivos firmados antes en cada empresa, excepto si estos últimos son más favorables al trabajador.

La duración de los contratos-ley no puede exceder a los dos años, y su revisión podrá ser presentada 90 días antes de ese término; sólo respecto a los salarios por cuota diaria podrá revisarse cada año.

Si no se solicitó la revisión, el contrato se proroga por otro periodo igual al que se fije para su duración, pero termina su obligatoriedad al revisarlo y no llegan a un acuerdo los sindicatos con los patrones, excepto que los primeros ejerzan el derecho de huelga.

Es importante señalar que un contrato colectivo, si fue celebrado por la misma mayoría necesaria para un contrato-ley, puede ser elevado a la categoría de este último, siempre que, conforme al artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo, reúna los requisitos siguientes:

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del Estado o Territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal,¹⁸ de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

¹⁸ Actualmente ya no existen territorios federales y al titular del Ejecutivo Local se le denomina "jefe de gobierno del Distrito Federal", conforme a los artículos 43 y 122 constitucionales vigentes, respectivamente.

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el *Diario Oficial de la Federación* o en el *Periódico Oficial* de la entidad federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el presidente de la República o el gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El presidente de la República o el gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

La administración del contrato-ley en cada empresa corresponde al sindicato que represente al mayor número de trabajadores.

En este sentido, nuevamente se observa la importancia para los sindicatos de tener agremiados al mayor número de trabajadores en una empresa para poder ser, en su caso, los titulares del contrato colectivo de trabajo como los administradores del contrato-ley.