

I. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1. MARCO CONSTITUCIONAL

La síntesis de la ejecutoria que motivó la publicación de este folleto guarda relación con las pensiones¹ previstas en la Ley del Seguro Social y las establecidas en los contratos colectivos de trabajo, en el caso específico, tratándose de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS);² por lo que para tener el contexto que enmarcó dicha sentencia, a continuación nos referiremos a las generalidades de esos contratos.

¹ Una pensión consiste en una prestación económica que forma parte de los beneficios a los que tiene derecho un empleado cuando deja de trabajar y obtiene su jubilación al cumplir ciertos requisitos legales. Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Constitucionalidad de la transferencia al Gobierno federal de recursos de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de los trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social*, SCJN, México, 2007, serie *Decisiones Relevantantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, número 23, p. 29.

² A fin de profundizar sobre las instituciones de seguridad social en nuestro país, particularmente, sobre el IMSS y el sistema de pensiones. Cfr. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Constitucionalidad de la transferencia...* op. cit., nota 1.

Los trabajadores del IMSS se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional, en el cual se ubican los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y todos aquellos que se regulen por un contrato de trabajo; éstos gozan de una serie de prerrogativas³ como son el tener un salario⁴ mínimo; recibir el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo; el de coaligarse en defensa de sus intereses; a que sean nulas las especificaciones establecidas en un contrato de trabajo cuando sean contrarias a ellos y a disfrutar de seguridad social.

Por lo que respecta al contrato de trabajo,⁵ en nuestro Texto Constitucional existen diversas previsiones como ocurre con el párrafo séptimo del artículo 5o.,⁶ que dispone que el contrato

³ Algunos derechos de los trabajadores, como por ejemplo lo relativo a la libertad sindical, pueden consultarse en Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Sindicatos. Alcance de las facultades de la autoridad laboral al realizar la toma de nota sobre la elección o cambio de sus directivas*, México, SCJN, 2015.

⁴ Conforme a la jurisprudencia 2a./J. 33/2002 de la Segunda Sala "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo de manera ordinaria y permanente, es decir, todo aquello que habitualmente se sume a la cuota diaria estipulada como consecuencia inmediata del servicio prestado, ya sea que derive del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo o de cualquier otra convención e, incluso, de la costumbre.", tesis publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XV, mayo de 2002, página 269; Registro digital: 186854.

⁵ Siguiendo a Lóyzaga de la Cueva el contrato colectivo, como institución, data del siglo XIX momento en el que dentro de la doctrina de derecho civil se consideraba que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley, y el nombre de contrato colectivo se debe a que parte de los trabajadores participaban en una colectividad. Lóyzaga de la Cueva, Octavio Fabián, "Acerca del Contrato Colectivo", *Alegatos*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, núm. 81, mayo-agosto 2012, pp. 470-471.

⁶ Precepto que, textualmente, establece:

"Art. 5o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

...

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona."

de trabajo únicamente obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo fijado por la ley, sin que pueda exceder de un año en perjuicio del trabajador e implicar la renuncia o pérdida de sus derechos civiles o políticos.

De igual manera, el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos regula varios aspectos sobre el contrato, como el hecho de que éste puede terminarse cuando un patrón o un trabajador se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo que emita la Junta (fracción XXI); la remisión que se hace a la ley para determinar los casos en los que se exime al patrón de cumplirlo, mediante el pago de una indemnización (XXII), y las condiciones estipuladas en éste que se considerarán nulas y no obligarán a las partes (XXVII), a saber:

- (a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- (b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- (c). Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- (d). Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- (e). Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- (f). Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

(g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

(h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo (LFT)⁷ se constituye como el ordenamiento que rige las relaciones laborales consagradas en el apartado A del artículo 123 constitucional.

Dentro de sus múltiples apartados, se encuentra el Título Séptimo "Relaciones Colectivas de Trabajo", capítulo III "Contrato Colectivo de Trabajo", en donde se establece lo siguiente:

2. DEFINICIÓN

El artículo 386 de la 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.

⁷ Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 1o. de abril de 1970, cuya última reforma es del 12 de junio de 2015. La reforma publicada en el DOF el 30 de noviembre de 2012 incorporó en el artículo 391 bis lo relativo a la información de los contratos colectivos en poder de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y derogó en el artículo 395 la posibilidad de establecer en las condiciones del contrato que "el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante."

Por otra parte, en la jurisprudencia 2a./J. 95/2009, la Segunda Sala del Alto Tribunal señaló que:⁸

... el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo entre un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales aquéllos prestarán un servicio subordinado y éstos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consecución de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores; y si bien del contenido de dichos numerales se infiere que en la elaboración del contrato colectivo imperan los principios de libertad contractual y de autonomía de la voluntad de las partes, esa libertad no es absoluta, pues está condicionada a que no se estipulen derechos inferiores a los consignados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a que no se vulneren garantías individuales. Por otra parte, si bien desde el punto de vista material el contrato colectivo de trabajo posee naturaleza normativa, esa circunstancia no es bastante para otorgarle el rango de ley, pues no posee las características formales ni los efectos materiales propios del acto legislativo, ni puede considerarse como un acto de autoridad susceptible de impugnación en el juicio de amparo, ya que no colma las características que todo acto de autoridad debe tener para ser impugnado como acto reclamado en el juicio de garantías, ya que en su emisión no

⁸ Tesis 2a./J. 95/2009, publicada en el *Semanario...* op. cit., Novena Época, Tomo XXX, agosto de 2009, página 151; Registro digital: 166703.

participa un ente que posea la naturaleza de autoridad —sino únicamente las partes contratantes, que se obligan en los términos de su texto— y que, por ende, incida en forma unilateral en la esfera jurídica de los contratantes. No obstante, esto no significa que su contenido escape al control de constitucionalidad, ...

En el *Diccionario de Derecho Laboral* se considera a dicho contrato como el "... suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es por un sindicato o un grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados."⁹

A su vez, en el *Diccionario Jurídico Mexicano* se conceptúa al contrato colectivo de trabajo, como el:

Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.¹⁰

⁹ Cabanellas de Torres, Guillermo, *Diccionario de Derecho Laboral*, 2a. ed., Buenos Aires, Heliasta, 2001, p. 134.

¹⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo A-C, México, Porrúa/UNAM, 2007, p. 836.

3. FORMA DE CELEBRAR¹¹ UN CONTRATO COLECTIVO CUANDO EXISTEN VARIOS SINDICATOS EN UNA MISMA EMPRESA

Teniendo en cuenta que un contrato colectivo constituye, como ya se mencionó, un acuerdo de voluntades entre uno o más patrones y uno o más sindicatos¹² en el cual se fijan las condiciones por las cuales se rige la relación laboral, y cuyo objeto es "establecer por escrito las responsabilidades, los derechos y las obligaciones"¹³ para ambas partes; debe precisarse que en el caso de que existan varios sindicatos dentro de una misma empresa el artículo 388 de la LFT, dispone, textualmente, que para llevarse a cabo éste deberá cumplirse lo siguiente:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de

¹¹ La huelga constituye uno de los medios que tienen los trabajadores para obtener del patrón la celebración de un contrato colectivo, su revisión o, en su caso, exigir su cumplimiento. Véase el artículo 450 de la LFT y las jurisprudencias 2a./J. 80/98, de rubro: "HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES.", publicada en el *Semanario... op. cit.*, Novena Época, Tomo VIII, octubre de 1998, página 409; Registro digital: 195401 y 2a./J. 14/2003, publicada en el *Semanario... op. cit.*, Novena Época, Tomo XVII, marzo de 2003, página 386; Registro digital: 184573. Además véase lo sostenido por la, entonces, Cuarta Sala del Alto Tribunal en cuanto a que reclamar la celebración de un contrato colectivo se traduce en una acción sindical para la firma de éste que sólo compete a la persona moral y no a los trabajadores individualmente considerados. *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, Volumen XXVI, Quinta Parte, página 22; Registro digital: 276335.

¹² Según el artículo 356 de la LFT se entiende por sindicato "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

¹³ Aspectos importantes por considerar para formular un contrato colectivo de trabajo", *Práctica Fiscal. Laboral y Legal-Empresarial*, México, año XVIII, marzo de 2009, c. 1.

acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.¹⁴

La Segunda Sala, al interpretar este precepto, señaló cuáles son los privilegios admisibles constitucional y convencionalmente para el sindicato más representativo o mayoritario y, al mismo tiempo, precisó que éstos no son absolutos ni válidos por sí solos, sino que deben ajustarse a determinados límites.¹⁵

En otro orden, cabe señalar que, en términos del artículo 389, cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declare que se pierde la mayoría establecida en las fracciones anteriores, de la misma forma ocurre con la de la titularidad¹⁶ del contrato.

¹⁴ Sobre el tema, véase la jurisprudencia 2a./J 186/2007, de rubro: "SINDICATOS DE UNA MISMA PROFESIÓN O ESPECIALIDAD EN UNA DEPENDENCIA DEL GOBIERNO FEDERAL. EL SINDICATO QUE AGREMIE A LA MAYORÍA DE LOS INTEGRANTES DE ÉSTAS, TIENE EL DERECHO A QUE SU OPINIÓN SEA TOMADA EN CUENTA PARA LA FIJACIÓN DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, ÚNICAMENTE POR LO QUE RESPECTA A LOS TRABAJADORES DE LA PROFESIÓN O ESPECIALIDAD QUE REPRESENTA O, EN SU CASO, EL DERECHO A SOLICITAR SU REVISIÓN.", publicada en el *Semanario...* op. cit., Novena Época, Tomo XXVI, octubre de 2007, página 396; Registro digital: 171031.

¹⁵ "... a) Es inadmisibles que se prive a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción; b) Los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las que no lo son deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) Las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la decisión de los trabajadores para elegir la organización a la que deseen afiliarse; y, d) Las organizaciones minoritarias deben poder ejercer su autoridad, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en casos de conflictos individuales." Cf. Tesis 2a. I/2012 (9a.), publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, Libro V, febrero de 2012, Tomo 2, página 1697; Registro digital: 160288.

¹⁶ La que recae en quien se encargue de la representación de la mayoría de los trabajadores de la empresa. Tesis 2a./J. 28/2012 (10a.), publicada en el *Semanario...* op. cit., Décima Época, Libro

4. FORMALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO

La Segunda Sala del Máximo Órgano Jurisdiccional del País en la jurisprudencia 2a./J. 10/2000 ha sostenido que:¹⁷

El contrato colectivo de trabajo es un documento privado que se elabora por triplicado, correspondiendo conservar en poder de cada una de las partes que lo suscriban un ejemplar, y otro más debe quedar en los archivos de la Junta en depósito, lo que implica que existen tres documentos a los que se les atribuye la calidad de originales...

Por su parte, el artículo 390 de la LFT dispone que el contrato surte efectos a partir de la fecha y hora en que se presenta ante la Junta, excepto cuando las partes acuerdan una fecha distinta.¹⁸

El artículo 391 de la LFT establece lo que tendrá que contener el convenio colectivo,¹⁹ a saber:

VII, abril de 2012, Tomo 2, página 1191; Registro digital: 2000645; 2a./J. 61/2009, publicada en el *Semanario...* op. cit., Novena Época, Tomo XXIX, mayo de 2009, página 259; Registro digital: 167197, y tesis 2a./J. 150/2008, publicada en el *Semanario...* op. cit., Novena Época, Tomo XXVIII, octubre de 2008, página 451; Registro digital: 168569.

¹⁷ Tesis publicada en el *Semanario...* op. cit., Novena Época, Tomo XI, febrero de 2000, página 255; Registro digital: 192368, y véase artículo 390 de la LFT.

¹⁸ Cfr. Charis Gómez, Roberto, "El Contrato colectivo de trabajo en la normatividad laboral en México", *Laboral*, México, año X, número 113, febrero 2002, p. 115.

¹⁹ Además de estas estipulaciones que se establecerán en los contratos colectivos, los artículos 277 y 278 de la LFT prevén otras, a saber:

"Artículo 277. En los contratos colectivos podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. En los estatutos del sindicato o en un reglamento especial aprobado por la asamblea, se determinarán los requisitos para el otorgamiento de las pensiones.

Las cantidades correspondientes se entregarán por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social y en caso de que éste no acepte, a la institución bancaria que se señale en el contrato colectivo. La institución cubrirá las pensiones previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 278. En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el patrón, o mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- 1) El nombre y domicilio de las partes (fracción I).
- 2) El nombre de la empresa o empresas que comprenda el acuerdo (fracción II).
- 3) La duración del contrato o el señalamiento de que se lleva a cabo por un tiempo indeterminado o para una obra determinada (fracción III).
- 4) El horario de trabajo (fracción IV).
- 5) Los días de descanso (fracción V).
- 6) El periodo vacacional (fracción V).
- 7) El monto del salario (fracción VI).²⁰
- 8) Las previsiones relativas a la capacitación de los trabajadores en general, y de quienes sean de reciente ingreso, en la empresa o en los establecimientos que abarque (fracciones VII y VIII).
- 9) Las bases respecto a cómo se integrarán y funcionarán las Comisiones²¹ que se establezcan conforme a la ley (fracción IX).
- 10) Las consideraciones que acuerden las partes (fracción X).

En consonancia con la Constitución Federal, que enumera en la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 las condiciones que serán nulas y carentes de obligatoriedad, el artículo 394 de la LFT establece que en el contrato colectivo no podrán concertarse condiciones laborales que sean menos favorables a

Alcanzado el monto del fondo, no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen."

²⁰ No producirá efectos el contrato al que le falte esta estipulación conforme al artículo 393 de la LFT, pero si las que no se contemplan son las relativas a las jornadas de trabajo, días de trabajo y vacaciones se aplicará lo que disponga la Ley.

²¹ Dentro de éstas podrán establecerse las Comisiones Mixtas las cuales, en términos del artículo 392 de la LFT, tendrán funciones sociales y económicas, cuyas resoluciones que hayan sido declaradas obligatorias serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por otro lado, sobre la integración de dichas Comisiones, véase la tesis 2a. VI/2012 (9a.) de rubro: "LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVÉ QUE LAS COMISIONES MIXTAS FORMADAS AL INTERIOR DE LA EMPRESA ESTARÁN SIEMPRE INTEGRADAS SÓLO POR REPRESENTANTES DEL SINDICATO MAYORITARIO.", publicada en el *Semanario... op. cit.*, Décima Época, Libro V, febrero de 2012, Tomo 2, página 1694; Registro digital: 160292.

las ya existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento, cuando éstas se sustenten en la legislación, mas no en un contrato;²² por su parte el artículo 3o., de la Ley prohíbe establecer estipulaciones que impliquen algún tipo de discriminación²³ hacia los trabajadores, ya sea por "origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana."

En otro orden, conforme al artículo 391 bis de la LFT, al encontrarse los contratos colectivos depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, éstas podrán hacer pública su información para consulta de todas las personas, incluso vía Internet; de igual manera, se deberán expedir las copias de dichos documentos atendiendo a las disposiciones de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y las relativas de los Estados.²⁴

²² Ya que la Segunda Sala, en la jurisprudencia 2a./J. 40/96, señaló que: "...de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra 'contratos', así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral..."; tesis publicada en el *Semanario... op. cit.*, Novena Época, Tomo IV, agosto de 1996, página 177; Registro digital: 200554.

²³ Sobre el tema, la Primera Sala emitió las tesis aisladas 1a. CDXXXVI/2014 (10a.), 1a. CDXXXIV/2014 (10a.), 1a. CDXXX/2014 (10a.), 1a. CDXXXIII/2014 (10a.), 1a. XXXV/2015 (10a.) y 1a. XXXIV/2015 (10a.), publicadas en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 13, diciembre de 2014, Tomo I, páginas 221, 225, 228, 230, Registros digitales: 2008089, 2008092, 2008094, 2008096; y Libro 14, enero de 2015, Tomo I, páginas 758 y 761, Registros digitales: 2008309 y 2008310, respectivamente.

²⁴ Con esta obligación se logra un avance en la difusión y acceso a la información contenida en los contratos colectivos, además de que se ratifica el carácter público de este tipo de documentos y se acerca a los trabajadores interesados a este tipo de información. Sánchez-Castañeda, Alfredo y Reynoso Castillo, Carlos, *La nueva legislación laboral mexicana*, México, UNAM, 2013, pp. 73 y 74.

5. PARTES DEL CONTRATO COLECTIVO

En la definición del contrato colectivo prevista en el artículo 386 de la LFT se advierte que las partes son el o los sindicatos de trabajadores y el patrón u organización sindical conformada por varios de ellos, pertenecientes a una empresa o establecimiento, por tanto, los trabajadores aisladamente no están considerados.²⁵

Sin embargo, conforme al artículo 396 de la misma Ley, las estipulaciones del contrato se extenderán a los demás empleados aun cuando no pertenezcan a la organización sindical, incluido el personal de confianza, excepto cuando el propio contrato disponga lo contrario, ya que el numeral 395 de la misma Ley permite que en el contrato se establezca que el patrón admitirá únicamente a los trabajadores miembros del sindicato contratante.²⁶

6. REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

Conforme a los numerales 397 a 399 bis de la LFT, para revisar el convenio colectivo tendrán que tomarse en consideración los siguientes supuestos: 1) Los sujetos que pueden hacer la solicitud de revisión; 2) El tiempo para presentar dicha solicitud, y 3) La revisión que se quiera revisar.

- 1) **Sujetos** que pueden pedir que el contrato colectivo sea revisado son:

²⁵ Cfr. *Semanario... op. cit.*, Sexta Época, Volumen XXXVIII, Quinta Parte, página 13; Registro digital: 275429.

²⁶ Cabe puntualizar que este precepto dispone que "Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión."

- Cuando las partes del convenio sólo son un patrón y un sindicato, cualquiera de ellos podrá formular la solicitud.²⁷
- Cuando existen varios sindicatos contratantes, la realizará el que, por lo menos, cuente con el 51% del total de los integrantes de las organizaciones sindicales.²⁸
- Cuando se celebró por varios patrones, podrá revisarse al momento en que quien lo solicite tenga el 51% del total de los trabajadores que puedan verse afectados.

²⁷ De acuerdo con un criterio aislado de la entonces Cuarta Sala "la revisión total o parcial de un contrato colectivo sólo pueden pedirla la empresa o el sindicato". Tesis publicada en el *Semanario... op. cit.*, Sexta Época, Volumen XXXVIII, Quinta Parte, página 13; Registro digital: 275429.

²⁸ Resulta importante mencionar que al contrato colectivo podrá dársele la categoría de contrato-ley, atendiendo al artículo 415 de la LFT conforme a lo siguiente:

"Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de 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 de Gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

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." Debiéndose entender por contrato-ley "el contrato colectivo, de carácter obligatorio, cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración." Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario... op. cit.*, nota 10, p. 868.

2) Tiempo para presentar la solicitud de revisión del contrato. Por regla general es de sesenta días previos al:

- Vencimiento del contrato si se trata de uno por tiempo determinado, siempre que éste no sea mayor a dos años.
- Transcurso de dos años, cuando el contrato por tiempo determinado tenga una duración mayor.
- Al transcurrir dos años, refiriéndose a un contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.²⁹

Este término se computará de acuerdo a lo establecido en el convenio, pero cuando no exista esa disposición, se atenderá a la fecha en que se deposite el contrato.

3) Previsión que se quiera revisar. Cuando la cláusula que se pretende revisar es la relativa a los salarios en efectivo por cuota diaria, la solicitud para ello tendrá que presentarse por lo menos treinta días antes de que se cumpla un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

7. PRÓRROGA DEL CONTRATO COLECTIVO

Se presenta, según el artículo 400 de la LFT, por un periodo igual al de la duración del contrato, por tiempo indeterminado cuando ninguna de las partes pide su revisión conforme a lo mencionado, o no se ejerció el derecho de huelga.

²⁹ Según el artículo 397 de la LFT, la revisión que se haga de este tipo de contrato podrá ser parcial o total.

8. TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El artículo 401 de la LFT establece tres supuestos para concluir un contrato colectivo, a saber:

- 1) El acuerdo mutuo de las partes.
- 2) La terminación de la obra.
- 3) Cuando cierre la empresa o establecimiento con el cual se celebró, siempre que tratándose de este último, el contrato únicamente aplique en ese lugar.

9. SEPARACIÓN DE ALGUNA DE LAS PARTES DEL CONTRATO COLECTIVO

Los numerales 402 y 403 de la LFT prevén que, si una vez firmado el contrato, un patrón se separa del sindicato con el que lo celebró, dicho convenio continuará rigiendo la relación de aquél con la organización sindical de sus trabajadores; en el supuesto de que el que se disuelva o termine sea el sindicato de trabajadores titular del contrato, lo relativo a las condiciones de trabajo seguirán vigentes en la empresa o establecimiento de que se trate.

10. MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES PREVISTAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS

El artículo 426 de la LFT establece que tanto el patrón como los sindicatos pueden solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que modifiquen las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos, caso en el que se aplicarán las mismas normas

que para la revisión del contrato; ello cuando se actualicen los siguientes supuestos:

- 1) Existan circunstancias económicas que justifiquen el cambio.
- 2) Cuando el aumento del costo de la vida desequilibre el capital y el trabajo.

Sin embargo, dicho numeral no implica que el contrato no pueda modificarse libremente a petición de las partes mediante la celebración de convenios, pues como lo señaló la Segunda Sala en la jurisprudencia 2a./J. 3/99³⁰

... tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garantiza que por lo menos dicho acuerdo se revisará una vez al año, tratándose de salarios, y cada dos años, en los demás aspectos, y, precisamente, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo, todo eso en el entendido de que dicha modificación no implique una renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente en favor de los trabajadores.

Finalmente, destaca que el propio numeral en comento dispone que la solicitud se ajustará a lo previsto en los artículos 398 y 419, fracción I, de la LFT relativo a la revisión del contrato colectivo y la del contrato-ley, por lo que hace a las mayorías señaladas en el artículo 406; asimismo, refiere que para el

³⁰ Tesis 2a./J. 3/99, publicada en el *Semanario...* op. cit., Novena Época, Tomo IX, enero de 1999, página 27; Registro digital: 194674.

trámite de dicha solicitud de modificación debe aplicarse el procedimiento³¹ previsto en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

11. FUENTES CONSULTADAS

Doctrina

"Aspectos importantes por considerar para formular un contrato colectivo de trabajo", *Práctica Fiscal. Laboral y Legal-Empresarial*, México, año XVIII, marzo 2009.

Cabanellas de Torres, Guillermo, *Diccionario de Derecho Laboral*, 2a. ed., Buenos Aires, Heliasta, 2001.

Charis Gómez, Roberto, "El Contrato colectivo de trabajo en la normatividad laboral en México", *Laboral*, México, año X, número 113, febrero 2002.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo A-C, México, Porrúa/UNAM, 2007.

Lóyzaga de la Cueva, Octavio Fabián, "Acerca del Contrato Colectivo", *Alegatos*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, núm. 81, mayo-agosto 2012.

Sánchez-Castañeda, Alfredo y Reynoso Castillo, Carlos, *La nueva legislación laboral mexicana*, México, UNAM, 2013.

³¹ Al respecto, véase el Título Catorce, Capítulo XIX de los "Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica", artículos 900 a 919 de la LFT.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Constitucionalidad de la transferencia al Gobierno federal de recursos de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de los trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, México, SCJN, 2007, serie Decisiones Relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, número 23.*

_____, *Sindicatos. Alcance de las facultades de la autoridad laboral al realizar la toma de nota sobre la elección o cambio de sus directivas, México, SCJN, 2015, serie Decisiones Relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, número 80.*

Normativa

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Otras

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.