

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo contiene dos elementos básicos: los esenciales y los de eficacia, claramente además de los obligatorios por la Ley Federal del Trabajo (LFT). Los primeros refieren a el consentimiento, el objeto y los presupuestos de validez (como es la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y la forma). Los segundos tienen que ver con plazos, condiciones y si son suspensivos o resolutorios.

1. Elementos esenciales

Consentimiento

La característica esencial del contrato colectivo reside en la facultad otorgada por los grupos sociales, esto es, por los representantes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan las relaciones de trabajo. Lo anterior con la sola limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores contenidas en el Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la LFT.

Recordando lo mencionado en anteriores temas, el contrato colectivo no es un contrato en la noción clásica. Esto porque si bien se rige por la voluntad de las partes que lo celebran (patrones y sindicatos) y produce efectos jurídicos sobre las mismas; no se pueden modificar normas ya establecidas en perjuicio de los derechos individuales de los trabajadores, ni tampoco pueden establecerse normas que lesionen derechos de los trabajadores consagrados en la ley. Asimismo, las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo se aplican a las personas que no son parte del contrato, puesto que son obligatorias para los trabajadores que entran al servicio del patrón contratante aun con posterioridad a la firma del contrato, e incluso para trabajadores que no están representados por el sindicato que lo celebra.

Respecto al consentimiento, también es necesario señalar que la voluntad de las partes es esencial en el proceso jurídico laboral, puesto que el contrato colectivo se

logra a través del consentimiento. En ese sentido, la voluntad se refiere a un solo sujeto, de manera tal que por el lado del patrón puede ser cualquier persona física, moral o jurídico colectivo que sea titular de una empresa. Por otro lado, la parte trabajadora debe estar constituida en un sindicato mayoritario (por ello una coalición no es suficiente para celebrar un contrato), de ahí que la titularidad de un contrato depende de un derecho jurídico cambiante que consiste en la adhesión de la mayoría. La LFT en su Art. 390 establece que el consentimiento logrado a través del contrato “deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.”

El objeto posible

El objeto posible lo constituye el elemento normativo porque comprende las cláusulas de la creación y terminación, trasmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El objeto esencial es plasmar un sistema normativo ya que ahí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo (tales como el monto de salario, jornadas, descansos y vacaciones) y relativas a la capacitación y adiestramiento, así como las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones, etc. Por tanto, se dictan normas generales, abstractas y obligatorias, pero también se acuerdan cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión, entre otras.

Los presupuestos de validez

Son los requisitos que debe reunir el negocio jurídico, de faltar alguno de ellos el contrato colectivo estará afectado de nulidad. Tales requisitos consisten en la capacidad de libre albedrío, la licitud en el objeto y la forma.

- El libre albedrío implica que al momento de celebrar el contrato colectivo no existan vicios de consentimiento, que no haya dolo, mala fe, error, violencia, lesión, etc. La manifestación de la voluntad de los trabajadores y patrones al celebrar dicho acto jurídico debe ser expresada de manera libre y espontánea.

En el contrato colectivo se presenta de manera diferente el problema del libre albedrío; esto es, la voluntad no viciada no es condición sine qua non, pues la voluntad patronal no tiene la alternativa de negarse a celebrar el contrato colectivo. Por otra parte, es legítimo que lo haga bajo amenaza, es decir, advertido de que, si no accede a lo solicitado, podrá estallar la huelga. La capacidad se plantea desde sistemas jurídicos distintos, ya que respecto a los sindicatos deben sujetarse a la ley laboral, en tanto que la capacidad patronal puede quedar sujeta a disposiciones de carácter civil, mercantil o administrativa.

- Las partes requieren la capacidad de ejercicio para celebrar el contrato. Respecto a las personas físicas, estará determinada por las leyes civiles, que fijan la mayoría de edad de los 18 años y señala sus límites. Si se trata de personas jurídico-colectivas, el problema ya no es la capacidad, sino la representación y se debe de estar a lo dispuesto por el Art. 692 de la LFT que refiere sobre la personalidad que acredita.
- La licitud del objeto. El contrato colectivo solo podrá tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (Art. 386 de la LFT), éste es necesario, un objeto lícito. No afectará a la licitud de la actividad de la empresa o establecimiento; en caso de existencia de normas ilícitas, éstas se sustituyen por normas legales.
- La forma. La LFT en su Art. 390 exige la forma escrita para la validez del contrato colectivo, bajo pena de nulidad. Siendo, además, necesario entregar por triplicado: un ejemplar para cada una de las partes y otra para su registro, ello para que surta sus efectos legales.

Hay una separación entre las disposiciones del derecho del trabajo y las otras disciplinas jurídicas, particularmente de derecho civil. El contrato colectivo implica la exigencia que acepta amenaza, así sea ilícita, de la huelga, tanto para su celebración, como para que se otorguen mejores condiciones. La violencia constituye, entonces, un ambiente natural del contrato colectivo. El dolo y la mala

fe como instrumentos para obtener mejores condiciones son compatibles con la imagen del convenio, que es el resultado de la lucha de clase. El error producido por el dolo, o mantenido oculto en actitud de mala fe, será, además, resultado de la falta de vigilancia de las partes cuya consecuencia habrá de arrastrar.

En el derecho colectivo resultan innecesarios los recursos jurídicos de la Teoría de las Nulidades, particularmente de los llamados vicios de la voluntad. La reversión permanente del contrato, a través de la revisión anual y bienal, hace innecesario esperar el resultado de cualquier procedimiento ordinario ante tribunales cuya solución final se alcanzaría, por regla general, después de la renovación natural del contrato. No habría un sindicato que perdiera el tiempo planteando demandas, y difícilmente un patrón las intentaría sabiendo que, a corto plazo, la prestación concedida por error motivado por el dolo u obtenido por mala fe, se exigirá como conquista sindical.

2. Requisitos de eficacia

Los actos jurídicos pueden quedar sometidos, tanto por lo que hace a su existencia, como a su cumplimiento a determinados acontecimientos futuros. Los más de ellos son los pactados para las partes; se les denomina “modalidades” y consisten, específicamente, en plazos o condiciones suspensivas o resolutorias. En ocasiones, la condición está prevista en la ley.

Generalmente es una condición suspensiva. La LFT, en el Art. 390 señala que el contrato colectivo “... surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”, toda vez que el registro del contrato se presenta ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). Así, el artículo también observa que el CFCRL debe asignarle un buzón electrónico, habiendo considerado que la documentación a presentar es:

- “a) La documentación con la que las partes contratantes acrediten su personalidad;

- b) El contrato colectivo de trabajo;
- c) La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 Bis de esta Ley, y
- d) El ámbito de aplicación del contrato colectivo de trabajo.

Una vez entregada la documentación anterior, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá de resolver sobre el registro del contrato colectivo de trabajo dentro de los treinta días siguientes, dicha resolución será notificada a las partes.”

Esto es, el contrato colectivo existe desde su celebración, pero no surte sus efectos si no se deposita en el CFCRL. Si las partes cumplen, como ocurre con frecuencia, estarán cumpliendo una obligación “natural”, esto es, carente de acción. No se podría, por ejemplo, planear legítimamente un conflicto de huelga por violación de un contrato colectivo no depositado. Donde verdaderamente se acusa la carencia de efectos del contrato colectivo no depositado es al intervenir otro sindicato, que, por acción unilateral, emplaza a huelga para la celebración de un contrato colectivo o que, de acuerdo con el patrón, deposita otro contrato antes de que deposite el primero, consiguiendo con ello la representación profesional. Aquí se hace evidente el problema de falta de eficacia del contrato colectivo no depositado.

Las modalidades convencionales pueden pactarse libremente por las partes ya que pueden determinar su duración o establecerlo por tiempo indeterminado o por obra determinada. La fijación de este último implica que el contrato se celebre bajo condición resolutoria, que consistirá en la conclusión de la obra.

3. La celebración del contrato colectivo

Así, a partir de lo anteriormente expuesto, en la LFT se describe el contrato colectivo en el Art. 386 de la siguiente forma:

“Contrato colectivo de trabajo es 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.”

Los Art. 387 y 388 de la LFT indican los siguientes requisitos para exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo:

- a) Que se trate de un sindicato legalmente constituido, lo que significa, a contrario sensu, que el derecho a la titularidad del contrato colectivo no puede ser exigible por los trabajadores individuales, cualquiera que sea el número de ellos, mientras no estén organizados sindicalmente y actúen a través del sindicato.
- b) El sindicato tiene que acreditar su interés profesional mediante el hecho de tener afiliados suyos prestando servicios en la empresa del caso.
- c) Cuando concurren varios sindicatos dentro de la misma empresa se observarán las reglas contenidas en el Art. 388.

El Art. 387 de la LFT a la letra señala que:

“El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a que hace referencia el artículo 390 Bis.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450; la Constancia de Representatividad acredita que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores, por lo que deberá ser acompañada al emplazamiento a huelga como requisito en términos del artículo 920 de esta Ley.

La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 Bis tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que ésta sea expedida. En caso de que el sindicato emplazante estalle la huelga en el centro de trabajo, la vigencia de dicha constancia se prorrogará hasta en tanto concluya dicho

conflicto, por lo que, durante su vigencia, no se dará trámite a ninguna otra solicitud, ni se admitirá a otro u otros sindicatos como parte del procedimiento.”

Algunos artículos de importancia relacionados con elementos clave del contrato colectivo son el 389, el 396 y el 397 de la LFT. A saber, estos artículos señalan que:

- Art. 389. “La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por los Tribunales, después de consultar a los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Para tal efecto, el sindicato deberá de promover el procedimiento especial colectivo contemplado en el artículo 897 y subsecuentes de la presente Ley ante el Tribunal competente.”
- Art. 396. “Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.”
- Art. 397. “El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.”

Por su parte, el Art. 388 observa que:

“Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que obtenga el mayor número de votos de los 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 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 trabajadores a su favor sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que voten por el sindicato de empresa o de industria.

El voto de los trabajadores será conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Bis. El sindicato o sindicatos que conforme a lo dispuesto en el presente capítulo obtengan la mayoría de los trabajadores, según sea el caso, obtendrán la Constancia de Representatividad correspondiente a fin de solicitar la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 387.”

La fracción I del Art. 388 se refiere a los casos en que concurren dentro de la misma empresa, varios sindicatos de empresa o varios sindicatos de industria. Como todos ellos comprenden en su objeto la agrupación de trabajadores que prestan servicios en las actividades propias de la empresa, el contrato colectivo debe celebrarse con el sindicato que tenga el mayor número de trabajadores.

La fracción II plantea la concurrencia de varios sindicatos gremiales. Como estos agrupan a trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios de cada profesión, siempre que estos se pongan de acuerdo; regulándose en el mismo las modalidades de las condiciones de trabajo de las distintas profesiones o especialidades. En caso de que no hubiere acuerdo, cada sindicato gremial celebrara un contrato colectivo para su profesión; esto es, que tienen la opción de integrarse en un solo contrato colectivo, o celebrar un contrato colectivo específico que regule las particularidades de la relación de trabajo del sector gremial.

La fracción III se refiere a la concurrencia de sindicatos gremiales y de empresa o de industria, y en este caso se plantean 2 hipótesis, a saber:

- 1) Cuando los sindicatos gremiales agrupen a un número mayor de afiliados que el que tengan dentro de esa misma profesión en el sindicato de empresa o de industria, el contrato colectivo deberá celebrarse con el sindicato o sindicatos gremiales. En caso contrario (cuando el sindicato de empresa o

de industria agrupa a trabajadores de una misma profesión dentro de la empresa en número mayor al de los sindicatos gremiales) deberá de celebrarse el contrato colectivo con el sindicato mayoritario.

- 2) Este supuesto se refiere al caso de que el sindicato de empresa o de industria abarque en su radio de acción a las profesiones o especialidades propias del sindicato gremial. Como cualquiera de estos sindicatos estaría igualmente en posibilidad de representar el interés profesional de los trabajadores al servicio de la empresa, corresponderá la celebración y titularidad del contrato colectivo mayoritario dentro de la empresa.



Referencias:

DOF. (2022). Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

FCA-UNAM. (s/f). El contrato colectivo de trabajo (Unidad 10). Derecho Laboral. Licenciatura en Administración a Distancia.

<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24526w/elcontratocolectivodetrabajo.pdf>