

CONSIDERACIONES SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO

Respecto de las formas de celebración del contrato colectivo, caben señalar tres ejecutorias importantes en el tema, asimismo, algunas consideraciones sobre las comisiones mixtas y las reglas de exclusión.

1. Formas de celebración del contrato colectivo

Tres ejecutorias plantean el problema de la situación de los trabajadores que se afilian al sindicato que reclaman la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

- La primera (AD-572/56, 28 de marzo de 1958) indica que, si bien es cierto que el sindicato que pierde la mayoría pierde también la titularidad del contrato colectivo, se requiere que se hubiese seguido un procedimiento ante la autoridad y que la misma hubiese decidido el cambio de titularidad. No obstante, si aclara que si determinados trabajadores pertenecientes al sindicato titular optan por pasarse a otro sindicato (por suponer que con ello le otorgan la mayoría a éste), es evidente que por el solo hecho de su nueva afiliación no le otorgan la titularidad, esto al no existir una resolución en tal sentido, y entonces incurren en una deserción o renuncia al sindicato, que puede motivar la aplicación de la cláusula de exclusión.
- La segunda ejecutoria (AD-4133/46, 14 de enero de 1948) se refiere al caso en que los trabajadores se afilien al sindicato que reclama la titularidad en tiempo posterior a la fecha en que se presenta su demanda. En dicho caso, aunque el sindicato titular les aplique la cláusula de exclusión, tales trabajadores pueden participar en el recuento y sus votos deben ser tomados en cuenta en el mismo.

- La tercera ejecutoria (AD-2012/88) suscita confusiones. Lo anterior porque parece permitir que determinados trabajadores miembros de un sindicato formen uno nuevo o se afilien a otro ya constituido, haciendo inoperante la cláusula de exclusión en el caso de que se haya pactado para los miembros del sindicato que renuncien al mismo, prevista en el párrafo segundo del Art. 395 de la LFT.

Por ello, se estima adecuado el principio descrito a continuación. Si los trabajadores miembros de un sindicato titular del contrato colectivo incurren en actos que afecten a la integridad del sindicato titular, pueden motivar la aplicación de la cláusula de exclusión; pero si los trabajadores se afilian al sindicato reclamante después de haber presentado éste la demanda de nulidad, están ejerciendo el derecho de libertad sindical, porque ese cambio de afiliación lo efectúan dentro del procedimiento del juicio de titularidad, y por lo tanto existe una causa legal que ampara esa determinación. Del mismo modo que les está permitido elegir en la diligencia del recuento, y en consecuencia si están ejerciendo el derecho, no solamente deben ser tomados en cuenta sus votos en el recuento, sino que no podrían incurrir en sanción alguna, cualquiera que fuera el resultado del juicio de titularidad.

2. La reiteración de las demandas de titularidad

Un elemento por considerar es la reiteración de las demandas de titularidad relativas al mismo contrato colectivo. No obstante, de haber seguido un juicio con anterioridad y se haya dictado laudo declarando improcedente la demanda o se haya terminado el juicio por desistimiento del sindicato reclamante, pues aún y cuando ese laudo no constituyó cosa juzgada, debe de respetarse el principio de ejecutividad de los laudos contenido en el Art. 945 de la LFT, salvo que medien circunstancias que justifiquen la nueva demanda.

El patrón carece de interés jurídico para impugnar el laudo dictado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) dictado en un juicio de titularidad, porque es inadmisiblesu intervención en el régimen interno del sindicato y además

está obligado a celebrar un contrato colectivo, o mantener la subsistencia del ya celebrado con el sindicato que representa el interés profesional mayoritario. El contrato debe cumplirse conforme a lo expresamente pactado, sin que pueda ser modificado parcialmente en virtud de acciones individuales ejercitadas por quienes carecen de legitimación.

3. Algunas otras consideraciones

Comisiones mixtas

Las comisiones formadas contractualmente sólo podrán ocuparse de funciones económicas y sociales. Para lo que se observa al Art. 392 de la LFT, que a la letra dice:

“En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por los Tribunales, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Cláusulas de exclusión

La cláusula de exclusión se ha considerado como inconstitucional, toda vez que ataca los derechos esenciales, como son la libertad de trabajo y de asociación. De la Cueva declara, en relación con la constitucionalidad de dichas cláusulas que se pronunció en alguna ocasión (al estudiar la constitucionalidad de dichas cláusulas) por la legitimidad de las cláusulas de exclusión de ingreso y de preferencia sindical, pero declaró la inconstitucionalidad de la cláusula de la exclusión por separación. Esta última atenta contra la libertad de asociación profesional, puesto que no puede obligarse a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula.

A mayor abundamiento, lo preceptuado en el Art. 395 de la LFT pugna abiertamente con lo establecido en el Art. 358 (véase Recuadro 2). Esto porque el segundo indica que no se puede obligar a alguien a pertenecer, o no, a un sindicato; y que cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo dicha disposición se tendrá por no puesta.

Por lo demás, si un trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, quizá porque estime que dicho sindicato no representa adecuadamente sus intereses, puede ser expulsado del mismo, y consecuentemente de la empresa sin responsabilidad para ella.

Recuadro 2.

El contenido del Art. 358 plantea que:

“Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:

I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta”.

En tanto que el Art. 395 señala que:

“En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. 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. La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.”

Para Garizurieta, la cláusula de exclusión por separación no es anticonstitucional porque los derechos del interés profesional están por encima de los intereses particulares. De manera tal que si el trabajador es expulsado del sindicato al cual pertenece, dicho sindicato puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la

empresa donde presta sus servicios, ya que de lo contrario se debilitaría, indiscutiblemente, la acción sindical correspondiente. Cuestión distinta es si el sindicato ejercitara una acción judicial ante las autoridades del trabajo y durante el procedimiento acreditara la gravedad de la falta en que incurrió el trabajador al cual se quiere expulsar, pues en tal hipótesis, por resolución judicial, se estima que no se violaría en perjuicio del trabajador ningún precepto constitucional.

El procedimiento descrito tendría validez sólo para el caso en que la aplicación de la cláusula derivara por la expulsión del trabajador del sindicato. Lo anterior porque en el caso de que se quisiera aplicar por renuncia voluntaria del obrero, no sería procedente una resolución judicial que obligara al patrón a separar al trabajador de su empleo. Por tal motivo, se considera que la cláusula de exclusión por separación es antijurídica y viola los derechos de los trabajadores que desean ser libres.

Los requisitos de procedencia de la cláusula de exclusión por separación que normalmente son aceptados son los siguientes:

- a) El trabajador debe de ser miembro del sindicato que aplica la sanción.
- b) El trabajador debe renunciar a formar parte del sindicato o debe de haber sido legalmente expulsado de él;
- c) El sindicato que aplica la cláusula debe cumplir requisitos de fondo y de forma, y
- d) debe ser solicitada por escrito al empresario por parte del sindicato.

En relación con el primer requisito, respecto del supuesto de que el trabajador debe ser miembro del sindicato que aplica la cláusula de exclusión. Pareciera lógico que se considere tal requisito ya que sería absurdo que un sindicato pretenda aplicar la cláusula de exclusión a un trabajador que no sea miembro del sindicato; sin embargo, posiblemente cambia la precepción anterior al retomar el Art. 396 que observa que:

“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.”

Esta limitación se refiere a los trabajadores de confianza, señalando a la letra el Art. 184 que:

“Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.”

En relación con los demás requisitos, siguiendo a De la Cueva, la renuncia que se formule para dejar de pertenecer al sindicato tendría que ser por escrito, ser auténtica y debe estar justificada. Como requisito de fondo se exige que las causas de separación estén previstas en los estatutos del sindicato y que, por lo tanto, éstas sean justificadas. Es decir, la falta en que incurra el trabajador debe de ser lo suficientemente grave para que pueda ser acreedor a la sanción de expulsión del sindicato, pero además la falta debe de estar en los estatutos del propio sindicato.

Así, de acuerdo con la fracción VII del Art. 371, se consideran normas a observar en casos de expulsión que deben estar planteadas en los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias descritos en los estatutos. A saber, tales normas son:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para 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, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;”

Para que el patrón quede sin responsabilidad, solo le compete, en el caso de la aplicación de la cláusula de expulsión por parte del sindicato, cerciorarse de:

- a) La autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión;
- b) de que en el contrato respectivo exista consignada dicha cláusula, y
- c) que conste que el trabajador a quien se pretende expulsar sea miembro del sindicato.

Una vez que esto se acredite, el patrón sin ninguna responsabilidad está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, ya que esto solo les puede interesar a los trabajadores.

Ahora bien, la aplicación de la cláusula de exclusión puede dar lugar a interesantes casos prácticos que es importante conocer.

- El patrón no se cercioró de la autenticidad del documento por el que se le pide la separación del trabajador y despide a éste de la empresa. Bajo tal escenario procede en su caso el pago de salarios caídos para el patrón, si el obrero acredita que la cláusula le fue mal aplicada, en virtud de que el patrón no se liberó de responsabilidad por no haber cerciorado la autenticidad del oficio en donde se le comunicaba de la aplicación de la cláusula.
- El sindicato aplicó mal la cláusula de exclusión. Suponga que no hubo votación directa, pero el patrón cumplió con su obligación de cerciorarse de que el trabajador era miembro del sindicato y de la autenticidad del oficio que se le envió por el cual se le notificaba la sanción. En este caso, si el trabajador obtiene resolución favorable en el juicio promovido para para obtener el cumplimiento de su contrato y en consecuencia su reinstalación, el patrón queda eximido de la obligación de pagar salarios caídos, los cuales deberán ser cubiertos por el sindicato.

- Por otra parte, si el trabajador excluido obtiene su reinstalación, ¿qué sucede con el trabajador que de buena fe ocupó su vacante y que ya tiene, inclusive, más de dos años trabajando?, ¿se puede obligar al patrón a crear un nuevo puesto? Desde luego, la solución a dichas preguntas tiene que ser en el sentido de que el trabajador sustituto debe ser separado de su puesto que ocupa, así sea el mejor trabajador, en virtud de que a la empresa no la pueden obligar a crear un nuevo puesto y la interrogante es: ¿es un despido injustificado? Si el patrón se cercioró que el trabajador excluido era miembro del sindicato que lo sancionó y se percató de la autenticidad del oficio por el que se le solicitó la separación, no incurre en ninguna responsabilidad; en caso de que la cláusula de exclusión hubiese sido mal aplicada por el sindicato, corresponde a este el pago de los daños y perjuicios que se le causen al trabajador sustituto.

4. La revisión y terminación de los contratos colectivos de trabajo

En cuanto a la revisión de los contratos colectivos cabe señalar la importancia de los siguientes artículos de la LFT.

- 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.”
- Art. 398. “En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:
 - I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
 - II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
 - III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.”

- Art. 399. “La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días naturales antes:
 - I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
 - II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
 - III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.”
- Art. 399 Bis. “Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.
La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días naturales antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.”
- Art. 399 Ter. “El convenio de revisión o de modificación del contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse ante la Autoridad Registral, el Tribunal o el Centro de Conciliación competente según corresponda. Una vez aprobado por la autoridad, surtirá efectos legales.
Para los efectos de la actualización del expediente de registro del contrato colectivo y de su legal publicidad, el Centro de Conciliación competente o el Tribunal, bajo su más estricta responsabilidad y dentro del término de los tres días siguientes, hará llegar copia autorizada del convenio a la Autoridad Registral.”
- Art. 400. “Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.”
- Art. 400 Bis. “Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda conforme a lo dispuesto en el artículo 399, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores

regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, conforme al procedimiento de consulta contemplado en el artículo 390 Ter de la presente Ley.

Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.”

- Art. 401. “El contrato colectivo de trabajo termina:
 - I. Por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter de esta Ley;
 - II. Por terminación de la obra; y
 - III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.”
- Art. 402. “Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.”
- Art. 403. “En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.”

Referencias:

- Cavazos-Flores, B. (1998). Lección 25. El contrato colectivo de trabajo. En 40 lecciones de derecho laboral (9a., pp. 237-252). Trillas.*
- DOF. (2022). Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022.*
- <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>