

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

La modificación colectiva de las condiciones de trabajo, así como la suspensión y terminación de estas, dan origen a los llamados “conflictos de orden económico”, que se resuelven mediante sentencias colectivas, ya que los laudos son las resoluciones que recaen única y exclusivamente en los conflictos de orden jurídico.

1. Modificación colectiva de las condiciones de trabajo

De acuerdo con el Art. 426 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), los sindicatos de los trabajadores o patrones podrán solicitar a los Tribunales las modificaciones de las condiciones de trabajo, solamente cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo. El juicio que implica dicha modificación se debe tramitar de acuerdo con las disposiciones específicas de los conflictos colectivos de naturaleza económica. La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los Art. 398 y 419 fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos (véase Recuadro 1).

Lo anterior, resulta sin embargo teórico, ya que por disposición expresa de los Art. 448 y 902 de la LFT, cualquier emplazamiento a huelga suspende la tramitación de los conflictos de orden económico y por lo tanto cuando el patrón inicia un juicio de esta naturaleza, el sindicato simplemente procede a emplazar a huelga, y el patrón se queda sin conflicto y con huelga.

Recuadro 1.

El Art. 426 de la LFT observa que:

“Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de los Tribunales la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.”

De conformidad con lo dispuesto por el Art. 398 de la LFT se observarán las normas siguientes requisitos para la presentación ante la autoridad:

- 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.”

Ahora bien, en el Art. 419 de la ley se señalan las normas a observar en la revisión del contrato-ley:

- I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;
- II. La solicitud se presentará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, noventa días naturales antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio que cumpla con lo previsto en el primer párrafo del artículo 414, el titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, lo comunicará al titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su publicación en el Diario Oficial de la Federación o bien al Gobernador de la entidad federativa o al Jefe de Gobierno de la Ciudad de México para que lo publiquen en el periódico oficial de la Entidad Federativa, según corresponda. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta, y

V. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, el contrato-ley se tendrá por prorrogado, para todos los efectos legales a que haya lugar.”

En ese sentido, también ha de indicarse lo señalado por el Art. 419 Bis que a la letra dice:

“Los contratos-ley 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 sesenta días naturales antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.”

En tanto que el Art. 421 indica que un contrato-ley termina “únicamente por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406, previa consulta mediante voto personal, libre y secreto a los trabajadores.” El Art. 406 refiere por mayoría a “las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o

varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional “.

2. Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

Siguiendo al Art. 427, a continuación, se indican las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y
- VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria”.

Para suspender las labores en una empresa debe plantearse el conflicto de orden económico, ante el Tribunal. Cabe señalar que, siguiendo la fracción XIX del Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), los paros “serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.” En tanto que el Art. 428 de la LFT indica que la suspensión

“puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.”

Por su parte, el Art. 429 amplía al 427, esto pues indica las normas a observar en los casos señalados como causas de suspensión temporal de relaciones de trabajo:

I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento consignado en el Procedimiento Especial Colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruebe;

II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica;

III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, y

IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.”

3. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos que se describirán a continuación.

De acuerdo con el Art. 434 de la LFT, se consideran como causas de terminación de las relaciones laborales:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.”

En tanto que el Art. 435 abona al señalar las normas a observar en los casos señalados en el Art. 434:

- I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruebe;
- II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, y
- III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.”

4. Pago de indemnizaciones

Posteriormente, la LFT en diversos artículos refiere al pago de indemnizaciones en caso de terminación de la relación de trabajo. El Art. 436, indica que:

“En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de

tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.” La fracción IV hace referencia al Art. 38, el cual refiere a las relaciones de trabajo “para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.”

El Art. 437 refiere que en caso de que “se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.” Tomándose aquí en consideración al Art. 154, el cual indica obligaciones de dar preferencia a ciertos trabajadores, a saber: “a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.”

Finalmente, el Art. 439 dispone que en el caso de “la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio... Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.”

Referencias

- Cavazos-Flores, B. (1998). Lección 28. Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo. En 40 lecciones de derecho laboral (9a., pp. 267-272). Trillas.*
- DOF. (2022a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma DOF 18-11-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>*
- DOF. (2022b). Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>*