

# Modificación de los contratos colectivos\*

José Dávalos \*\*

**F**lexibilización o debilitamiento, precariedad de las instituciones y normas laborales. Esta es, ahora, la meta de los patrones. Que el trabajador, con su debilidad, quede solo frente al patrón. Que los sindicatos queden mermados en su capacidad para defender a sus agremiados.

Ya en esas condiciones, ¿para qué contrato colectivo y para qué huelga? Sindicato, contrato colectivo y huelga, son tres compañeros inseparables; las tres instituciones laborales son una consecuencia natural del sindicato. Estas instituciones y sus normas son un estorbo para la voracidad de los patrones en la explotación de los trabajadores, hombres, mujeres y niños.

Vivimos la plenitud del imperio de la escuela liberal francesa, que en la exposición de motivos de la Ley Chapellier sentenció: “No existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad”. Es decir, dejen solos a los trabajadores, hay que evitar que se organicen, que no se atrean a interrumpir el reposo de los patrones exigiendo mejores condiciones de trabajo<sup>1</sup>.

Los barones del dinero, ahora, en el imperio de las empresas han decidido precarizar y flexibilizar a esas instituciones laborales, adelgazarlas, debilitar-

---

\* Guía de la intervención del doctor José Dávalos en el Curso de Actualización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, organizado por el Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UNAM, en el Salón de Usos Múltiples de la propia Facultad, el viernes 21 de enero de 2011.

\*\* Profesor de carrera, Titular “C” Definitivo de tiempo completo de las asignaturas de derecho del trabajo en la Facultad de Derecho y ex-Director de la propia Facultad de Derecho.

<sup>1</sup> DÁVALOS, José, Editorial Porrúa, México, Décimonovena edición, 2010, Página 5.

las; y, de ser posible, desaparecerlas. Siempre, para someter al trabajador, las empresas buscan el trato directo con él. Cuando tiene meses o años buscando trabajo, el trabajador acepta el puesto que le ponen enfrente con las condiciones que fija el patrón, jornadas extenuantes y salarios de hambre; por eso los patrones buscan el trato directo con cada trabajador, sin la intermediación de los sindicatos. Por eso tanto empeño en descalificar a las organizaciones de los trabajadores; fácilmente dicen: los sindicatos son corruptos.

Y claro, hay corrupción en los sindicatos, sólo que debe aclararse que la corrupción es de tres, no de uno: hay sindicatos corruptos; pero los sindicatos no son corruptos por ellos mismos; los corrompen patrones corruptos para someterlos; y, algunas autoridades gubernamentales corruptas, corrompen a los líderes de los trabajadores para que las apoyen en las medidas que toman y para que voten en un sentido determinado a la hora de las elecciones.

Me parece oportuno comentar en estas reflexiones varias ideas que contiene una tesis de 2009, del Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito. La tesis tiene este rubro: **“DERECHOS FUNDAMENTALES. SON SUSCEPTIBLES DE ANALIZARSE, VÍA AMPARO DIRECTO INTERPUESTO CONTRA LA SENTENCIA DEFINITIVA QUE PUSO FIN AL JUICIO, EN INTERPRETACIÓN DIRECTA DE LA CONSTITUCIÓN, AUN CUANDO SE TRATE DE ACTOS DE PARTICULARES EN RELACIONES HORIZONTALES O DE COOR-**

**DINACIÓN”** (Registro No. 166676, Novena Época, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXX, Agosto de 2009, Tesis: I.3°.C.739 C, Materia (s): Civil, Común).

La tesis es de un Tribunal Colegiado en Materia Civil, es decir, es una tesis sobre derecho privado; sorprende encontrar en ella ideas sociales avanzadas y de tanto peso como las siguientes:

**“En una sociedad estructurada** en grupos y en la predominación (en el predominio) de los aspectos económicos, el poder del grupo o de quien tiene una preeminencia económica se impone al poder del individuo, creándose situaciones de supremacía social ante las que el principio de igualdad ante la ley es una falacia. **El poder surge** de este modo no ya sólo de las instituciones públicas, sino también de la propia sociedad, conllevando implícitamente la posibilidad de abusos...

**El fortalecimiento de ciertos grupos sociales** o de un particular en situación dominante que pueden afectar la esfera jurídica de los individuos, ha hecho necesario tutelar a éstos (a los individuos), no sólo frente a los órganos públicos, sino también respecto a esos grupos o personas **particulares**; sobre todo porque en una sociedad corporativista y de predominio económico como la actual, lo que en realidad se presenta son situaciones de disparidad y asimetría, ya que no debe perderse de vista que esos grupos o **particulares** mencionados logran no sólo ocupar un lugar relevante en el campo de las relaciones particulares, sino en muchas veces también influyen en los

cambios legislativos en defensa de sus derechos (de sus intereses). **Estos grupos de poder**, o simplemente otros ciudadanos **particulares** organizados o situados en una posición dominante, constituyen una amenaza incluso más determinante que la ejercida por los poderes públicos para el pleno disfrute de los derechos fundamentales. **Estas situaciones actuales** de poder económico privado ponen de manifiesto la existencia, en el ámbito de las relaciones privadas, del fenómeno de poder, o de monopolización del poder social, en las que la autonomía privada y la libertad contractual de la parte más débil quedan manifiestamente anuladas. **O bien no disponen realmente** de la libertad para decidir si contratan o no, o bien carecen de posibilidades de discutir el contenido o exigir su cumplimiento. **Este panorama desembocó** en la reconsideración de la teoría clásica de los derechos fundamentales, y en la extensión analógica del contenido de las relaciones públicas a las relaciones privadas, en donde la superioridad de una de las partes anula la libertad jurídica y los derechos individuales de la parte débil... **Éstos (los derechos fundamentales)** deben ser entendidos como garantías frente al poder, ya sea éste un poder público o un poder privado. **No sería coherente un sistema** que sólo defendiera a los ciudadanos contra la amenaza que representa el posible abuso proveniente del poder público y no los protegiera cuando la amenaza, que puede ser tanto o incluso más grave que la anterior, tenga su origen en un poder privado...”

De esta tesis de derecho privado se desprenden aspectos de gran trascendencia como los siguientes:

\*En una sociedad estructurada en grupos y en el predominio de los aspectos económicos, el principio de igualdad ante la ley es una falacia.

\*El fortalecimiento de ciertos grupos sociales o de un particular en situación dominante, ha hecho necesario tutelar a los individuos, no sólo frente a los órganos públicos, sino también respecto a los grupos o personas particulares.

\*Estas situaciones de poder económico privado ponen de manifiesto la existencia de la monopolización del poder social, en donde la parte más débil no dispone de libertad para decidir si contrata o no, y carece de la posibilidad de discutir el contenido de la relación de trabajo o de exigir su cumplimiento.

\*No sería coherente un sistema que sólo defendiera a los ciudadanos contra la amenaza que representa el abuso del poder público y no los protegiera cuando la amenaza tiene su origen en un poder privado.

Los trabajadores y el patrón pueden negociar su contrato colectivo de trabajo, respetando el mínimo fijado por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, y respetando el mínimo pactado por los factores de la producción en los contratos colectivos vigentes en la empresa. En este contexto es muy ilustrativa la tesis LXII/2001 de la Segunda Sala, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIII, Mayo de 2001:

**“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.-**

Las partes en la relación laboral, trabajadores y patrones, tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, siendo alguna de las formas o medios de hacerlo la celebración del contrato colectivo de trabajo, o bien, del contrato-ley, siempre y cuando no contravenzan las disposiciones que, de manera imperativa, se encuentran establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que en tales contratos las condiciones generales de trabajo convenidas no podrán ser inferiores a las previstas en el artículo 123 de la propia Carta Magna, ni contrariar las garantías individuales consagradas en su capítulo I, del título primero”.

Los dueños del dinero repiten la idea de que los trabajadores deben dejar de esperar siempre la protección de las instituciones del Estado y valerse por sí mismos. Reclaman por qué tanta protección al trabajador como si estuviéramos en los inicios del siglo pasado, y concluyen lanzándose en contra de los sindicatos. No piensan en los 22 millones de mexicanos en pobreza extrema que no tienen comida, que no tienen siquiera lo indispensable para vivir; mexicanos que no han podido cursar siquiera su educación obligatoria, mexicanos que

se sienten y se saben marginados y sometidos.

Este panorama tiene la marca de la victoria de las empresas en la economía, en la política, en la vida social; para sus intereses, todo lo que huele a derecho del trabajo hay que debilitarlo, precarizarlo y, si es posible, echarlo a la basura, como algo inservible.

Resulta interesante reproducir aquí las siguientes tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala, Séptima Época, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 109-114, Quinta Parte:

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, REVISIÓN DEL. REDUCCIÓN DE PRESTACIONES.-**

El artículo 394 de la Ley laboral, se refiere al momento en que por primera vez se va a celebrar un contrato colectivo de trabajo como hecho que no puede perjudicar las mejores condiciones previamente pactadas en algunos contratos individuales de trabajo. Además, el citado precepto dispone que un contrato colectivo de trabajo no puede concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos ya vigentes en la empresa, y ello se encuentra vinculado también con las diversas hipótesis establecidas por el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé el caso en el cual el pacto colectivo concertado entre patrón y sindicato tiene como antecedente la celebración de otro contrato colectivo entre el mismo patrón y diverso sindicato o diversos sindicatos; igualmente, la primera disposición citada tiene aplicación en la hipótesis a que se

contraen otros preceptos de la misma Legislación laboral, citándose al efecto los artículos 417, 420 y 421, situaciones todas ellas diversas a la revisión de un contrato colectivo, lo cual implica necesariamente la facultad de los pactantes para hacerse mutuas concesiones en orden de lograr los objetivos fundamentales de cada revisión, pues sería ilógico y antijurídico prohibir dichas concesiones entre las partes, tratándose de prestaciones exclusivamente contractuales, si con ello se asegura la subsistencia de la fuente de trabajo o bien otras mejorías que afectan a diversas prestaciones, como puede ser reducir el tope máximo de las pensiones jubilatorias.

Tesis 447, Cuarta Sala, Quinta Época, Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R.SCJN, Genealogía: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, Tomo LXXII, Cuarta Sala:

**SALARIO, REDUCCIÓN DE, EN VIRTUD DE CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO.**- Los convenios no son sino el concurso de voluntades, con relación a uno o varios puntos debatidos con anterioridad, judicial o extrajudicialmente, para el efecto de resolverlos, y que requieren para su existencia, ciertas modalidades y condiciones de forma externa, entre ellas, la relativa a que sean celebrados por escrito y debidamente sancionados por las autoridades del trabajo correspondientes. La Ley Federal del Trabajo, no prohíbe el otorgamiento de esos convenios, tratándose de conflictos de orden económico, y sólo el inciso h) de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, determina la nulidad

de los convenios o transacciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Ahora bien, de acuerdo con lo expuesto, debe estimarse que el convenio sancionado debidamente por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, por el cual se resuelve un conflicto económico y se pacta una modificación al contrato colectivo de trabajo, consistente en reducir los salarios que devengaban los trabajadores, no entraña la renuncia de alguno de los derechos a que se refiere la disposición constitucional antes citada, si dichos trabajadores manifestaron su anuencia a esa reducción, debido a las condiciones económicas difíciles por las que atravesaba la empresa, y los salarios de que continuaron disfrutando, superaron aun el mínimo establecido por la ley.

Hasta el aturdimiento, casi todos los días escucho y leo que hay que olvidarnos de la actual validez de los contratos colectivos de trabajo; que tal vez en una época fueron un instrumento útil, que ahora, en la “modernidad”, cada quien tiene que hacer su defensa. Se dice y se insiste en que en las “modernas” relaciones de producción, los sindicatos endurecen el trato de los patrones con los trabajadores, que hacen inmanejables las relaciones de trabajo, que estorban la producción, la competencia, la buena calidad de los productos. Estos son los argumentos de los empresarios. Sus ideas en las reformas laborales que están proponiendo, son en el sentido de que si no es posible desaparecer los contratos,

como ocurrió en Luz y Fuerza del Centro y como está sucediendo con Mexicana de Aviación, por lo menos hay que debilitarlos.

La reflexión realizada en estos párrafos se enfoca a los contratos colectivos de trabajo. Es necesario tener presente su importancia y ver cómo se les está flexibilizando, debilitando o derruyendo. Esta es la explicación de la campaña de desprestigio contra los sindicatos, para que los trabajadores sepan y entiendan que de nada les sirve afiliarse a las organizaciones gremiales.

El cargo principal que se hace a los sindicatos, a los dirigentes sindicales, es la corrupción. Se reitera esta idea, hay que decirla cuantas veces sea necesario: Es cierto, hay dirigencias sindicales invadidas de corrupción, pero también es cierto que la corrupción la encontramos en patrones, que para servirse de los trabajadores corrompen a dirigentes sindicales. Es necesario pensar en que la corrupción de los sindicatos también la encontramos en algunas autoridades del gobierno, que necesitan servirse de los sindicatos y para eso corrompen a líderes sindicales. Entonces la corrupción está en tres partes y no en una sola.

En el desarrollo del tema que nos ocupa, es oportuno hacer la transcripción de la siguiente tesis jurisprudencial, revisarla con detenimiento, analizarla jurídicamente en todos sus términos: Jurisprudencia, Tesis 648, Registro No. 393541, Octava Época, Instancia Tribunales Colegiados de

Circuito, Apéndice de 1995, Tomo V, Parte TCC:

**CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR PRESTACIONES.-** En la tesis número 31/93, publicada con el rubro: "CONTRATO COLECTIVO VIGENTE EN LA INDUSTRIA PETROLERA (1991-1993). SU CLÁUSULA CUARTA CONTRAVIENE LOS ARTÍCULOS 123, APARTADO "A", FRACCIÓN XXVII, INCISO H) CONSTITUCIONAL Y 394, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", este Tribunal sostuvo que no se puede modificar el pacto colectivo en detrimento de los trabajadores; sin embargo, una mayor meditación en cuanto al tema, lo lleva a modificar dicho criterio. En efecto, el inciso h) de la fracción XXVII del artículo 123, Apartado "A", de la Constitución General de la República, dispone que serán nulas aquellas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes; por su parte, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo determina que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación de la disposición constitucional, se infiere que la nulidad sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; y por lo que hace al precepto legal, de su lectura se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, si se atiende a que utiliza la palabra contrato en plural, y en un centro de trabajo no puede

existir más de un contrato colectivo, 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.

En las normas de la Ley Federal del Trabajo encontramos al sindicato, asociación permanente de los trabajadores, creada para el mejoramiento y defensa de sus agremiados. El medio idóneo para buscar la superación de los trabajadores son los contratos colectivos; los beneficios de los contratos colectivos abarcan a todos los trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados; abarcan a los trabajadores que prestan servicios a la empresa hoy y a los que vendrán mañana; abarcan incluso a los trabajadores disidentes del sindicato titular del contrato colectivo; consiguen que en las empresas los trabajadores del mismo nivel tengan las mismas prestaciones, es decir destierran los favoritismos.

Los contratos colectivos se deben revisar cada dos años, en cada ocasión los sindicatos buscan mejorar las condiciones de los trabajadores. Los trabajadores pueden emplear el derecho de huelga para establecer los contratos colectivos, para incorporar nuevos beneficios para ellos en cada revisión, para demandar del patrón el cumplimiento de las cláusulas cuando son violadas. La huelga es el recurso extremo de los trabajadores; mientras hay negociación con la empresa hay posibilidad de resolver los conflictos conciliatoriamente.

Cuando hablamos de sindicato, de manera necesaria abordamos el contrato colectivo, y nos ocupamos de la huelga, un medio de presión de los trabajadores para conquistar y hacer respetar los beneficios conquistados en los contratos colectivos. Para hablar en términos gráficos, cuando hablamos de huelga, estamos ante un triángulo equilátero, un triángulo de tres lados iguales. Un sindicato sin contrato colectivo de trabajo no tiene razón de ser, y un sindicato sin acceso a la huelga se pierde en su impotencia ante el patrón. Las tres instituciones, salvo algunas excepciones, se han mantenido sin cambios sustanciales en la Constitución y en la Ley.

Una de esas excepciones se incorporó en la reforma procesal de la Ley en 1980: recordemos que en el artículo 923 se troncha la huelga apenas habiendo entregado el sindicato el escrito de emplazamiento en la Junta; se califican los requisitos de forma –artículo 920- sin haber estallado la huelga; en las mismas circunstancias se califican los requisitos de fondo – artículo 450-, porque emplaza a huelga un sindicato que no es titular del contrato colectivo o porque un sindicato exige la firma del contrato no obstante existir un contrato ya depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es posible que el sindicato emplazante no esté enterado de que el patrón favoreció la creación y registro de un sindicato dirigido por sus amigos, y que con ese sindicato haya firmado a escondidas un contrato colectivo, el comúnmente llamado “contrato de protección”.

Recordemos que el artículo 926 dispone que, antes del estallamiento de la huelga, en la audiencia de conciliación, la Junta no puede prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la suspensión de actividades. Ahora esas calificaciones las puede hacer la autoridad apenas presentado en la Junta el anuncio de la huelga con las peticiones al patrón. Esas calificaciones, esos pronunciamientos los hace la Junta de Conciliación y Arbitraje una vez estallada la huelga, cuando se promueve la inexistencia (Artículo 459).

En nombre de la “modernidad”, está de moda reducir los beneficios de los trabajadores en los contratos colectivos, tomando medidas de hecho o mediante convenios impuestos por la empresa, al margen de la legislación laboral. Los patrones presionan a los dirigentes sindicales o los corrompen, y acaban haciéndolos firmar la reducción de los beneficios de los trabajadores. Aquí se reflejan con toda claridad las consecuencias de las maniobras patronales de debilitar, por todos los medios posibles, a los sindicatos.

La reducción de los beneficios de los trabajadores despiertan muchas inquietudes. Vale la pena citar las siguientes tesis: Jurisprudencia, Tesis 114, contradicción de tesis 13/92. Entre las sustentadas por el Tercer y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito, 9 de agosto de 1993, Unanimidad de cuatro votos, Octava Época, Cuarta Sala, Tomo V, Parte SCJN:

**CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LEGITIMACIÓN PARA**

**DEMANDAR INDIVIDUALMENTE LA INEFICACIA JURÍDICA DE UNA CLÁUSULA QUE PUEDE IMPLICAR RENUNCIA DE DERECHOS LABORALES.**- Los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la ineficacia jurídica de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma lesiona sus derechos fundamentales de índole laboral, sin que para ello sea necesario entablar una acción colectiva, ya que, en la hipótesis, no se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo, sino únicamente a la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales.

Tesis 454, Cuarta Sala, Sexta Época, Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R.SCJN. Genealogía: Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen CXXXII, Quinta Parte, página 51, Cuarta Sala:

**SALARIOS, REDUCCIÓN A LOS.**- No es exacto que toda reducción del salario, aun con el consentimiento del trabajador, esté prohibida, pues lo que nuestra legislación laboral prohíbe es que se pacte un salario inferior al mínimo (artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo), o un salario que no sea remunerador (fracción XXVII del inciso h), del artículo 123 de la Constitución); por tanto, la reducción del salario con el consentimiento del trabajador, cuando no implica la fijación de un salario inferior al mínimo o que no sea remunerador, es válida.

Tesis de Jurisprudencia, 2ª.J. 3/99, Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su

Gaceta, Tomo IX, Enero de 1999. Contradicción 2/97, entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Décimo Noveno Circuito, 18 de noviembre de 1998:

**CONTRATO Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

-El principio de la autonomía de la voluntad, que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, se encuentra limitado, constitucional y legalmente, en materia de trabajo, con la finalidad de establecer el equilibrio entre patrones y trabajadores; sin embargo, debe entenderse que dicho principio rige en todos los aspectos no regulados por la Constitución, particularmente en su artículo 123, o por la Ley Federal del Trabajo, y que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patrones pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos. Una de las formas a través de las que pueden obligarse los sujetos de la relación laboral es el contrato colectivo de trabajo mediante el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimiento y que puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos convenios, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garan-

tiza 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 esto en el entendido de que dicha modificación no implique una renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente a favor de los trabajadores.

En la Constitución está prohibida la reducción de las prerrogativas de los trabajadores más allá de los mínimos establecidos en las leyes de protección de los trabajadores: Artículo 123, fracción XXVII, inciso h). El artículo 394 de la Ley dispone que el contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento. Son nulas las condiciones de trabajo inferiores a lo dispuesto en la Constitución, en la Ley y en las normas denominadas contratos colectivos.

En este punto es necesario analizar detenidamente, teniendo presente el carácter protector de la legislación laboral, la tesis jurisprudencial siguiente: Tesis de jurisprudencia 2ª./J.40/96, Segunda Sala, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IV, Agosto de 1996. Contradicción de tesis 21/95, entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal

Colegiado del Décimo Noveno Circuito, 29 de marzo de 1996 :

**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.-**

De conformidad con el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque 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 establecimiento, 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.

Habiendo ya un contrato colectivo, el artículo 394 está señalando la posibilidad de que se firme un nuevo contrato colectivo, o de que se revise el existente. El artículo 394 prohíbe que se reduzcan los beneficios de los trabajadores establecidos en contratos colectivos ya existentes en la empresa. Para nada se está refiriendo este artículo a la determinación de menores beneficios que los establecidos en los contratos individuales de trabajo existentes en la empresa. No hace referencia a contratos individuales, se refiere a otros contratos colectivos que pueda haber en esa empresa.

En una empresa puede haber al mismo tiempo varios contratos colectivos de trabajo, como lo prevén, respectivamente, las fracciones II y III del artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo:

- a) Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se firmará con el conjunto de sindicatos que agrupen a más trabajadores que representen a las profesiones u oficios, siempre que se pongan de acuerdo; si no es así, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión u oficio, y
- b) Si concurren sindicatos gremiales y

de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión u oficio, siempre que el número de afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión u oficio que formen parte del sindicato de empresa o de industria. A estos supuestos se refiere el citado artículo 394.

El artículo 123 constitucional, fracción XXVII, inciso h) dispone la nulidad de las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. El precepto habla de leyes, es decir de normas expedidas por el Congreso de la Unión. La Ley Federal del Trabajo reglamenta las normas de la Constitución para hacer viable su aplicación en la vida práctica y puede fijar situaciones que beneficien a los trabajadores, pero no que los perjudiquen, tomando como referencia el mínimo de prerrogativas fijado en la norma constitucional, en la ley laboral o en el contrato colectivo vigente en la empresa.

Del texto del artículo 5º, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, se deriva, se pone en claro, que por norma de trabajo debemos entender la norma creada por el Poder Legislativo, pero también las normas creadas por las partes en el contrato colectivo de trabajo, que rigen las condiciones de trabajo en toda la empresa, de manera obligatoria, no de modo optativo (Artículo 390, segundo párrafo, 396 y 414).

La fracción XIII del artículo 5º dispone: No producirá efecto legal, la estipulación que establezca renuncia por parte del trabajador de cualquiera de

los derechos o prerrogativas consignados “en las normas de trabajo”. Es decir, en las normas de trabajo están incluidas las cláusulas del contrato colectivo que fijan negociadamente el patrón y el sindicato, que contienen beneficios para los trabajadores; son condiciones generales y concretas, que rigen las relaciones laborales en la empresa; es decir, son normas de trabajo.

Es necesario reiterar que la ley laboral establece un solo camino para reducir los beneficios de los trabajadores contenidos en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley, ese camino lo señala el artículo 426, es la vía del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica que está regulado del artículo 900 al 919.

**“Artículo 426.** Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje 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, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica”.

La empresa pondrá a disposición de la Junta la información de que disponga sobre su situación económica para justificar la solicitud de reducir el

personal, aumentar la jornada de trabajo, aumentar los días de trabajo a la semana, disminuir los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo en la empresa (Artículo 919).

Los trabajadores pondrán a disposición de la Junta la información de que dispongan sobre la situación económica de la empresa, y le pueden solicitar que realice peritajes económicos para conocer la situación económica real del patrón.

Hablamos de conflictos colectivos económicos. Conviene recordar que estos conflictos colectivos se presentan cuando se afecta el vínculo profesional entre la empresa y los trabajadores, vínculo expresado en el contrato colectivo o en el contrato-ley. En los conflictos económicos el patrón y el sindicato acuerdan el establecimiento, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo, condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo o en el contrato-ley.

Es interesante tener presente el siguiente criterio jurisprudencial que se relaciona con la clasificación de los conflictos colectivos de trabajo. Tesis IV.3º.45 L, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, VI, Octubre de 1997:

**NIVELACIÓN DE SALARIOS, ACCIÓN DE. NO TIENE EL CARÁCTER DE UN CONTRATO COLECTIVO.-** De acuerdo con los artículos 900 y 903 de la Ley Federal del Trabajo, un conflicto de trabajo, para ser clasificado como colectivo, necesariamente tiene que reunir las siguientes carac-

terísticas: a) la acción o las acciones ejercidas deben tener por objeto la implantación en la empresa o establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las existentes; b) la suspensión o terminación en las relaciones colectivas de trabajo; y c) la acción o las acciones a que se refieren los incisos precedentes, deben ser planteadas exclusivamente por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones; por lo que si la acción que hacen valer los trabajadores consiste en la nivelación de salarios, fundada en una cláusula del contrato colectivo de trabajo, no puede calificarse como colectiva, porque no tiene por objeto la implantación de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las ya existentes, ni tampoco la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, por lo que la afectación del interés profesional no deriva del reclamo de una nivelación salarial, toda vez que ésta es una acción de naturaleza individual al establecerse en una cláusula del contrato colectivo de trabajo, cuyo contenido no es sino el reflejo de lo establecido en los artículos 123, apartado A, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 86 de la Ley Federal del Trabajo.

Para resolver la solicitud de la empresa de reducir los beneficios de los trabajadores en los contratos colectivos o en los contratos-ley, la Junta analiza la información de que dispon-

ga, que le hayan proporcionado las partes o que la Junta por sí misma se haya hecho llegar. Con respeto a los mínimos establecidos en las normas laborales, La Junta de Conciliación y Arbitraje dicta resolución teniendo como directriz el artículo 919, que se ocupa de los laudos en los conflictos colectivos económicos:

**“Artículo 919.-** La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y a justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes”

Sólo hay un camino que la Ley del Trabajo establece para reducir los beneficios de los trabajadores, es el procedimiento de los conflictos colectivos económicos, regulado en los artículos 426 y 900 a 919 de la Ley.

En conclusión: Sólo la Junta de Conciliación y Arbitraje está autorizada para reducir los beneficios de los tra-

bajadores (Artículo 919). Lo hace en un procedimiento en el que cada una de las partes puede exponer lo que a su interés convenga; cada una de las partes puede aportar las pruebas que considere necesario; y la Junta resuelve con base en el derecho. Es decir ninguna de las partes está presionada, no hay arreglos tramposos; la Junta escucha a las partes y resuelve de manera fundada y motivada.

La Ley, dentro de este procedimiento de los conflictos colectivos económicos, sí dispone que la empresa y el sindicato pueden llegar a conciliarse y que el convenio a que lleguen, la Junta lo validará en los términos del artículo 901. Ese convenio tiene validez de laudo ejecutoriado, es decir de sentencia definitiva. Se subraya: La Ley, en atención al ambiente de corrupción que con frecuencia invade las áreas de la justicia del trabajo, no abre la posibilidad de otro tipo de convenios que pudieran celebrarse entre el patrón y los líderes sindicales.

Es válido modificar los contratos colectivos para beneficiar a los trabajadores, no para arrebatarles los beneficios que han conquistado.