

## **4. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

### **4.1. Definición, contenido y duración.**

Ya se ha dicho en un tema anterior, que hay contratos individuales de trabajo en los que participan los sujetos del derecho laboral como entidades individuales o particulares, y que además, hay contratos colectivos de trabajo, en los que patrones y trabajadores fijan las reglas que normarán sus relaciones laborales, con la variante que pueden ser uno o varios patrones y los trabajadores están organizados en uno o varios sindicatos.

Una idea del contrato colectivo es la siguiente:

“Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.”<sup>1</sup>

Este tipo de contrato es el documento en el que trabajadores y patrones determinan de manera libre las condiciones de trabajo que van a estar vigentes durante un determinado tiempo, tomando como base los mínimos que establece la Ley Federal del Trabajo. A través del contrato colectivo se logra materializar la justicia social.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>2</sup>

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 tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

---

<sup>1</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; Derecho del trabajo; ob. cit.; p. 320.

<sup>2</sup> Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

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 sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.<sup>3</sup>

La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.<sup>4</sup>

Respecto de este punto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dispuesto lo siguiente:

“Registro IUS: 243731

Localización: Séptima Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 71 Quinta Parte, p. 15, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SUBROGACION DEL.

Texto: Como la acción de subrogación del contrato colectivo de trabajo se funda en el hecho de haber dejado de representar el sindicato demandado el mayor interés profesional, es inconcuso que en términos del artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo tiene que demostrarse cuál de los sindicatos contendientes cuenta con la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Precedentes: Amparo directo 2471/74. Sindicato Nacional de la Industria de la Costura, Corte y Confección de Ropa y Similares. 29 de noviembre de 1974.

Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.”<sup>5</sup>

El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria, o por el camino de la huelga, siempre y cuando el sindicato que hace explotar la huelga tenga o no mayoría de los trabajadores de la empresa.

---

<sup>3</sup> Artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>4</sup> Artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>5</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 243731.

El contrato colectivo de trabajo al igual que todo tipo de acuerdo de voluntades normado por el derecho, tiene una naturaleza jurídica. Se han hecho intentos de concebirlo como un mandato, como contrato innominado o como una manera de representación legal. Debido a los principios que rigen al derecho laboral tienen como objetivo resolver problemas sociales que surgen de la relación entre los factores del capital y el trabajo.

Esto último hace del contrato colectivo una fuente del derecho, lo que no debe de entenderse en el sentido de considerarlo como un producto legislativo en cualquiera de sus variantes, ya que su aplicación del contenido del contrato está restringida a las partes que lo celebraron y no tiene aplicación generalizada. Ello no quiere decir que el contrato colectivo no sea una fuente autónoma del derecho laboral, ya que tiene reconocimiento constitucional.

El contrato colectivo de trabajo 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 en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.<sup>6</sup>

Respecto del depósito del contrato colectivo la Suprema Corte de Justicia a lo dispuesto la siguiente tesis:

“Registro IUS: 179071

Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXI, Marzo de 2005, p. 1098, tesis XIX.2o.36 L, aislada, Laboral.

Rubro: CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EFECTOS DE SU DEPÓSITO ANTE LAS JUNTAS.

Texto: De la interpretación teleológica del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el depósito de los contratos colectivos de trabajo, se advierte que tratándose de dicho evento, la Junta Federal o Local de

---

<sup>6</sup> Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

Conciliación y Arbitraje, según corresponda, únicamente debe ejercer actos administrativos tendientes a recibirlos y registrarlos, cuyo único objetivo es dar a conocer el momento en que surte sus efectos el registro, al constituir un mero requisito publicitario; empero, la Junta no se encuentra facultada para realizar análisis alguno sobre la legalidad o ilegalidad del contenido del pacto colectivo, puesto que tal dispositivo no lo autoriza.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo en revisión 40/2004. Luis Alcaraz Carrasco, Secretario General de la Unión de Trabajadores Ejecutantes de la Música y otras. 13 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Quiroz Soria. Secretario: Edgardo H. Favela Medina.”<sup>7</sup>

Requisitos formales.

Son básicamente tres y están preceptuados en los artículos 390 y 393 de la Ley Federal del Trabajo:

Los contenidos del contrato serán los siguientes:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 179071.

<sup>8</sup> Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dispuestos que:

“Registro IUS: 246707

Localización: Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 217-228 Sexta Parte, p. 174, aislada, Laboral.

Genealogía: Informe 1987, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 2, página 278.

Rubro: CONTRATO COLECTIVO, EL CONVENIO AL QUE FALTE LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS, NO PRODUCE EFECTOS DE.

Texto: El contrato colectivo, como institución producto de la lucha de la clase trabajadora, tiene su razón de ser por cuanto a que en el mismo se obtengan para los trabajadores mejores condiciones en la prestación del servicio que las previstas en la ley, de tal suerte que no se justifica ni puede considerarse como tal el que sólo repita los derechos mínimos que en favor de ellos previene la propia ley. Por otra parte, doctrinalmente se considera que el núcleo de ese contrato lo constituyen las estipulaciones relativas a salarios, jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, y en nuestro derecho positivo, el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo señala los requisitos que debe reunir el contrato colectivo de trabajo, en tanto que el artículo 393 previene categóricamente que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Aplicando estos principios, resulta ilógico que tratándose del elemento fundamental del núcleo, o sea el salario, en un contrato colectivo tan sólo aparezca en todas las categorías la anotación "salario mínimo", por lo que aun interpretando que ante su falta de revisión desde mil novecientos setenta y siete hasta mil novecientos ochenta y cuatro, lo que cuando menos es ilustrativo de lo buscado a través de ese convenio, al surgir el conflicto esos salarios fueran los mínimos vigentes en tal fecha, no se cumple con la determinación de salarios a que alude el dispositivo legal antes invocado, pues es claro que de admitir esa posibilidad se llegaría a propiciar que se burlaran los derechos de los trabajadores en lo que para ellos es lo más importante, o sea los salarios, condenándolos a percibir únicamente los mínimos que por corresponder a disposiciones legales ningún objeto tiene mencionarlos en el pacto colectivo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo en revisión 446/87. Sindicato Unico de Obreros y Empleados de la Industria del Gas, Conexos y Similares de la Región Sureste de la República Mexicana, C. T. M. 9 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Guadalupe Madrigal Bueno.”<sup>9</sup>

Como todo contrato, el colectivo está integrado por un conjunto de cláusulas en las que se plasma la voluntad de los contratantes. Esas cláusulas se dividen en 3 clases:

a) Cláusulas normativas:

Son al envoltura que regulan obligaciones de hacer y de dar de las partes; determinan el lugar de trabajo; los horarios de labores; los días laborable; las prestaciones a los trabajadores; las causas de imposición de correcciones y sanciones disciplinarias, etc.

b) Cláusulas de extensión;<sup>10</sup>

c) Cláusulas de seguridad sindical.<sup>11</sup>

Otra división del clausulado o envoltura del contrato colectivo, es aquella que señala la existencia de:

a) Cláusulas que contienen el nacimiento, duración, revisión y terminación del contrato.

b) Cláusula de carácter normativo. Que constituyen el desiderátum del contrato; en ellas se pactan las condiciones específicas de trabajo, montos de salarios, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, horas extras, etcétera.

c) Cláusulas en las que regulan el efectivo cumplimiento de lo pactado en las cláusulas normativas. En este sitio se incluyen las cláusulas de exclusión por separación; exclusión de ingreso y Reglamento interior de trabajo.

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales. <sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 246707.

<sup>10</sup> Son aquellas que aplican a todos los trabajadores, sindicalizado o no, por tanto, son de carácter positivo, en cuanto que constituyen logros del gremio.

<sup>11</sup> Se dividen en cláusulas de inclusión y de exclusión.

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.<sup>13</sup>

#### **4.2. Modificación.**

En este punto se hará referencia a la modificación y a la revisión de los contratos ley, ya que las dos representan de manera directa o indirecta la posibilidad de que se produzca alguna alteración al texto y acuerdo original pactado en el contrato, ya sea celebrando uno nuevo o modificando el existente y vigente, a pesar de haber diferencia entre esas dos figura jurídicas laborales. A efecto de clarificar esas diferencias se expresa lo siguiente:

La revisión opera por el solo transcurso del tiempo, treinta o sesenta días anteriores al vencimiento del contrato colectivo, sin que sea necesaria la presencia de algún otro requisito; en tanto la modificación presupone la existencia de las circunstancias mencionadas expresa y limitadamente en la Ley, por consiguiente, puede iniciarse en cualquier tiempo.

La revisión es un procedimiento normal, congénito con la celebración de las convenciones colectivas, y periódico, cada uno o dos años como máximo, mientras la modificación es un proceso extraordinario que se presenta de pronto, pero que podría no volver a aparecer.

Los dos procedimientos no pueden iniciarse conjuntamente, porque, según lo expuesto, su propósito es el mismo, con la diferencia de que la revisión es más amplia, en consecuencia, englobaría a la modificación, ya que ésta se concreta a las puras condiciones de trabajo.

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;

---

<sup>12</sup> Artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>13</sup> Artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo.

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.<sup>14</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dispuesto que:

“Registro IUS: 207766

Localización: Octava Época, Cuarta Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo 69, Septiembre de 1993, p. 19, tesis 4a./J. 35/93, jurisprudencia, Laboral.

Rubro: CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LEGITIMACION PARA DEMANDAR INDIVIDUALMENTE LA INEFICACIA JURIDICA DE UNA CLAUSULA QUE PUEDE IMPLICAR RENUNCIA DE DERECHOS LABORALES.

Texto: 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 tal hipótesis, no se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo, sino únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales.

Precedentes: Contradicción de tesis 13/92. Entre el Tercer y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo ambos del Primer Circuito. 9 de agosto de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Guillermo Loreto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 35/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del seis de septiembre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.”<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>15</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 207766.



La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días 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.<sup>16</sup>

En relación a la solicitud de revisión, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dispuesto:

“Registro IUS: 251341

Localización: Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 133-138 Sexta Parte, p. 37, aislada, Laboral.

Genealogía: Informe 1980, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 5, página 237.

Rubro: CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SOLICITUD DE REVISION DEL. PUEDE PRESENTARSE EN FORMA EXTRAJUDICIAL.

Texto: En la Ley Federal del Trabajo, no existe disposición legal alguna que exija que la solicitud de revisión de un contrato colectivo de trabajo deba presentarse directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Basta con solicitar la revisión en los términos del artículo 399 de la ley laboral, con el solo requisito de que exista constancia de que la empresa conoció dicha pretensión del sindicato, aun cuando sea en forma extrajudicial.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo en revisión 950/79. Productos Plásticos de Puebla, S.A. 16 de abril de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Mario Gómez Mercado.

Secretario: José Luis González Marañón.”<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>17</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 251341.

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 antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.<sup>18</sup>

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.<sup>19</sup>

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, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.<sup>20</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dispuesto:

“Registro IUS: 194674

Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Enero de 1999, p. 27, tesis 2a./J. 3/99, jurisprudencia, Laboral.

Rubro: 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.

Texto: 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

---

<sup>18</sup> Artículo 399 bis. de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>19</sup> Artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>20</sup> Artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo

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 establecimientos 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 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.

Precedentes: Contradicción de tesis 2/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Décimo Noveno Circuito. 18 de noviembre de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ernesto Martínez Andreu.

Tesis de jurisprudencia 3/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.”<sup>21</sup>

Son 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;

---

<sup>21</sup> SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 194674.

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 administración 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.<sup>22</sup>

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.<sup>23</sup>

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.<sup>24</sup>

El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.<sup>25</sup>

### **4.3. Terminación.**

El contrato de trabajo es indefinido en caso de que no se haya establecido un término; por ello durará en tanto perduren las causas y razones que le dieron origen, esto se desprende del contenido del artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo termina:

---

<sup>22</sup> Artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>23</sup> Artículo 428 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>24</sup> Artículo 430 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>25</sup> Artículo 431 de la Ley Federal del Trabajo.

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VIII del título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.<sup>26</sup>

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 siguientes.<sup>27</sup>

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- 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 declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.<sup>28</sup>

En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo, salvo el de la fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, 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 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>29</sup>

Cuando 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.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> Artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>27</sup> Artículo 433 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>28</sup> Artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>29</sup> Artículo 436 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>30</sup> Artículo 437 de la Ley Federal del Trabajo.

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.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo..