

ES POSIBLE AMPARARSE EN CONTRA DE UN CONTRATO LABORAL O REGLAMENTO DE PRESTACIONES LABORALES?



Si bien es cierto que el Juicio de Amparo se promueve generalmente en contra de alguna norma de carácter general o contra actos de autoridad que incidan en forma unilateral en la esfera jurídica de la persona, según se dispone en el artículo 1º de la Ley de Amparo, por lo que entonces no podría proceder en contra de actos derivados de acuerdos o convenios en donde de manera autónoma y libre se ha estado de acuerdo en lo pactado, pues en realidad esto no significa que el contenido de tales convenios escapen al control de constitucionalidad y estos puedan contener cláusulas que violen derechos fundamentales contemplados en nuestra Constitución Política Federal, o en los tratados internacionales de los que México sea parte.

Lo anterior aplica por supuesto a un posible contrato laboral o reglamento de prestaciones laborales, en donde a pesar de tratarse de un documento que no tiene el rango de ley, ni que tampoco pueda considerarse un acto de autoridad, pues es imprescindible que en su contenido no se contemplen disposiciones que no reconozcan derechos fundamentales o que los restrinjan o limiten de alguna forma, ya que en caso de ser así es posible que el trabajador afectado pueda tramitar amparo directo en contra de la aplicación de su contenido, siempre y cuando se cumpla con lo siguiente:

- 1.- Que previamente se haya planteado la nulidad respectiva mediante juicio laboral seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y
- 2.- Que el laudo correspondiente haya sido contrario a los intereses del trabajador al considerarse correcta la aplicación del contrato o reglamento de prestaciones.

Por lo que entonces el trabajador podría gestionar Juicio de Amparo Directo en contra de dicho laudo donde se haya interpretado y aplicado el contrato laboral o reglamento de prestaciones conteniendo la cláusula o cláusulas inconstitucionales.

Lo anterior encuentra su fundamento en la siguiente jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Época: Novena Época

Registro: 166703

Instancia: Segunda Sala

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo XXX, Agosto de 2009

Materia(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 95/2009

Página: 151

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. NO CONSTITUYE UN ACTO DE AUTORIDAD SUSCEPTIBLE DE SER SEÑALADO COMO ACTO RECLAMADO EN EL JUICIO DE AMPARO, PERO SÍ PUEDE SER PLANTEADA LA ILEGALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE SUS CLÁUSULAS A TRAVÉS DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, SIEMPRE Y CUANDO SE HAYA PLANTEADO SU NULIDAD EN EL JUICIO LABORAL DE ORIGEN. De los artículos 33, 386, 387, 391, 396 y 400 a 403 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo entre un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales aquéllos prestarán un servicio subordinado y éstos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores; y si bien del contenido de dichos numerales se infiere que en la elaboración del contrato colectivo imperan los principios de libertad contractual y de autonomía de la voluntad de las partes, esa libertad no es absoluta, pues está condicionada a que no se estipulen derechos inferiores a los consignados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a que no se vulneren garantías individuales. Por otra parte, si bien desde el punto de vista material el contrato colectivo de trabajo posee naturaleza normativa, esa circunstancia no es bastante para otorgarle el rango de ley, pues no posee las características formales ni los efectos materiales propios del acto legislativo, ni puede considerarse como un acto de autoridad susceptible de impugnación en el juicio de amparo, ya que no colma las características que todo acto de autoridad debe tener para ser impugnado como acto reclamado en el juicio de garantías, ya que en su emisión no participa un ente que posea la naturaleza de autoridad -sino únicamente las partes contratantes, que se obligan en los términos de su texto- y que, por ende, incida en forma unilateral en la esfera jurídica de los contratantes. No obstante, esto no significa que su contenido escape al control de constitucionalidad, pues tratándose del juicio de amparo directo, en términos de los artículos 44, 46, 158 y 166, fracción IV, primer párrafo, de la Ley de Amparo, es posible que, al señalar como acto reclamado el laudo donde se haya interpretado y aplicado un contrato de esa naturaleza, se verifique la inconstitucionalidad de sus cláusulas, siempre y cuando se haya planteado su nulidad en el juicio laboral de origen y la Junta de Conciliación y Arbitraje haya hecho el pronunciamiento, pues de estimar lo contrario, se permitiría la existencia de un pacto que pudiera ser violatorio en sí mismo de derechos fundamentales, protegidos en la Constitución General de la República, lo que pugna con los principios constitucionales referidos.

Contradicción de tesis 153/2009. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Centro Auxiliar de la Quinta Región. 10 de junio de 2009. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Eduardo Delgado Durán.

Tesis de jurisprudencia 95/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del primero de julio de dos mil nueve.

Aunque en tal pronunciamiento se hace referencia a un contrato colectivo de trabajo, es posible su aplicación a un reglamento de prestaciones empresariales, por analogía a dicho contrato laboral, pues en aquel también se regulan prestaciones de seguridad y previsión social que derivan del pacto contractual entre empresa y trabajador.

Es necesario precisar que aunque se establezca el requisito de que el trabajador afectado debe solicitar en el juicio laboral la nulidad del contrato o reglamento de prestaciones que corresponda, esto puede solventarse o cumplirse aunque no se haga la solicitud en específico, sino que basta con que de lo planteado en el juicio se pueda advertir con claridad la pretensión del actor de que sea declarado nulo dicho pacto, o que con cualquier otra expresión equivalente solicite que la Junta desaplique el contrato colectivo o reglamento de prestaciones, expresando con claridad los hechos en que basa su impugnación, ya que debemos recordar que los juicios laborales se siguen a instancia de parte y se rigen por la sencillez del procedimiento, además de que los laudos deben dictarse apreciando los hechos en conciencia y en congruencia con lo alegado en la demanda y la contestación, tal y como se señala en las disposiciones correspondientes de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

- 1.- La jurisprudencia en comento reconoce la necesidad de realizar el control de constitucionalidad de los contratos colectivos de trabajo, y con ello, de cualquier otro documento donde también se regulen prestaciones de seguridad y previsión social que deriven del pacto contractual entre empresa y trabajador.
- 2.- Que tal situación es posible mediante el trámite de un amparo directo, siempre que se haya planteado su nulidad en el juicio laboral de origen y la Junta de Conciliación y Arbitraje haya hecho el pronunciamiento respectivo.

3.- Que no se impone como condición para que se revise la validez de un contrato colectivo, a la luz de los derechos fundamentales, que el actor mencione el formulismo de que pide su nulidad?, sino más bien que la nulidad efectivamente haya sido planteada por las partes, a efecto de que sea materia de la litis del juicio y del pronunciamiento del laudo impugnado en el amparo directo.