

¿QUÉ ES, EN REALIDAD, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?

Carlos Alberto PUIG HERNÁNDEZ

...el derecho laboral está haciendo uso
indebido del término ‘contrato’ cuya especial configuración
no encaja dentro de un sistema que es totalmente
ajeno al libre juego de la voluntad de las partes.¹

Néstor de Buen

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Definición legal del contrato colectivo de trabajo*. III. *El consentimiento de las partes en la celebración del contrato colectivo de trabajo*. IV. *Modalidades de celebración del contrato colectivo de trabajo*. V. *Contenido del contrato*. VI. *Cuestiones terminológicas*.

I. INTRODUCCIÓN

Ha pasado ya un buen tiempo desde que el doctor De Buen planteó la conclusión transcrita y es inconcuso que su validez conserva vigencia a pesar del lapso transcurrido ya que, como podemos observar, la legislación laboral de México mantiene la denominación tradicional de *contrato colectivo de trabajo*. En tal virtud, consideramos conveniente establecer como hipótesis directriz de esta investigación, preparada en homenaje a tan distinguido laboralista, analizar los motivos por los cuales persiste el uso de esta terminología y comentar otros temas que se relacionan con esta institución del derecho colectivo laboral, tanto más cuanto que de 1965 —en que nuestro naturalizado paisano publicó la obra en cita— a la fecha, hemos tenido

¹ Buen, Néstor de, *La decadencia del contrato*, México, Textos Universitarios, 1965, p. 288.

ocasión de ver concluir la vigencia de nuestra primera Ley Federal del Trabajo (LFT), que inició su vida legal el 28 de agosto de 1931,² y aplicar una nueva ley a partir del 1 de mayo de 1970,³ así como un posteriormente modificado derecho procesal de la materia, desde el 1 de mayo de 1980.⁴

Mayor relevancia adquiere el tópico planteado, si recordamos la disociación radical que efectuó el legislador de la LFT-70 respecto de su antecesora, en cuanto a la integración de *lagunas* se refiere, es decir, a la falta de disposiciones aplicables a determinada situación jurídica, toda vez que el artículo 16 de la LFT-31 disponía: “Los casos no previstos en la presente ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se deriven de esta ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad,” con lo cual autorizaba expresamente acudir supletoriamente al derecho común.

Con ese fundamento legal se consideró que el ordenamiento procesal aplicable para la integración era el Código Federal Civil, como se resolvió en el siguiente caso: “LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUPLETORIEDAD DE LA. El derecho común a que se refiere el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso en el que ésta admita supletoriedad, es el Código Federal de Procedimientos Civiles, que es una ley del mismo género que la suplida”.⁵ Por lo tanto, no se recurría a los códigos adjetivos de las entidades federativas, para el efecto indicado, como ocurrió en los juicios de garantías que se mencionan a continuación:

TRABAJO, LEY SUPLETORIA DE LA LEGISLACIÓN DEL. Las leyes locales de procedimientos no son supletorias de la legislación del trabajo, pues la Suprema Corte de Justicia ha establecido que tal supletoriedad corresponde sólo al Código Federal de Procedimientos Civiles.⁶

² *Diario Oficial de la Federación* del 28 de agosto de 1931, *Ley Federal del Trabajo y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, disco compacto, primera versión, 2000.

³ *Diario Oficial de la Federación* del 1 de abril de 1970, *Ley Federal del Trabajo...*, *Idem*.

⁴ *Diario Oficial de la Federación* del 4 de enero de 1980, *Ley Federal del Trabajo...*, *op. cit.*, nota 2.

⁵ Amparo en revisión en materia de trabajo 32/47, García Socorro, 22 de septiembre de 1948, unanimidad de cuatro votos, ausente: Antonio Islas Bravo. La publicación no menciona el nombre del ponente. *Semanario Judicial de la Federación*, quinta época, Cuarta sala, t. XCVII, p. 2330, *op. cit.*, nota 2.

⁶ Amparo directo en materia de trabajo 9650/43, Sindicato Gremial de Industrias Vanguardia Revolucionaria, 16 de marzo de 1944, unanimidad de cinco votos, relator: Hermilo

TRABAJO, SUPLETORIEDAD DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES RESPECTO DE LA LEY FEDERAL DEL. En caso de vacíos en la ley del trabajo, no es de tomarse en cuenta el artículo 31 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, ya que el supletorio de la Ley Federal del Trabajo, es el Federal de Procedimientos Civiles.⁷

En relación con este criterio, es importante destacar que el sistema aplicado en el ámbito laboral resulta muy distinto al que se utiliza en otras ramas del derecho y, a guisa de ejemplo, podemos citar las normas que —para la integración de supuestos jurídicos no previstos— adoptó el legislador en materia mercantil, ya que a propósito de la aplicación del Código de Comercio el cual es una ley de carácter federal, se utilizan los códigos de procedimientos locales, toda vez que esta supletoriedad se encuentra prevista expresamente en el artículo 1,054 del código citado, el cual a la letra dispone:

En caso de no existir convenio de las partes sobre el procedimiento ante tribunales en los términos de los anteriores artículos, salvo que las leyes mercantiles establezcan un procedimiento especial o una supletoriedad expresa, los juicios mercantiles se regirán por las disposiciones de este libro y en su defecto se aplicará la ley de procedimientos local respectiva.

En tanto que, en la parte sustantiva de la materia de comercio, se acude —como fuente supletoria— al Código Civil del fuero federal, igualmente por mandamiento explícito del artículo 2o. cuyo texto ordena: “A falta de disposiciones de este ordenamiento y las demás leyes mercantiles, serán aplicables a los actos de comercio las del derecho común contenidas en el Código Civil aplicable en materia federal”, por lo tanto se trata de hipótesis legales totalmente distintas a los supuestos de supletoriedad previstos en el ámbito jurídico laboral.

A partir del 1 de mayo de 1970, se aplica el contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, el cual suprimió al derecho común como fuente supletoria del derecho laboral para los casos de integración, ya que establece:

López Sánchez, *Semanario Judicial de la Federación*, quinta época, Cuarta sala, t. LXXIX, p. 5581, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia y tesis aisladas, junio 1917-mayo 2001, disco compacto *IUS 2001*.

⁷ Amparo directo en materia de trabajo 3053/41, Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 19 de noviembre de 1941, unanimidad de cuatro votos, ausente Eduardo Vasconcelos, relator: José María Mendoza Pardo. *Semanario Judicial de la Federación*, quinta época, Cuarta sala, t. LXX, p. 3100, *Idem*.

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Así, se sostuvo la inaplicabilidad de los ordenamientos distintos de la ley laboral, ya fuesen de carácter sustantivo o adjetivo, de materia civil o mercantil o del fuero común o federal, como se puede apreciar en los casos que se indican a continuación:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUPLETORIEDAD INOPERANTE DE LA, DE LAS LEYES CIVILES O MERCANTILES, FEDERALES O LOCALES. De conformidad con el contenido del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente, no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federales o locales, pues este precepto que recoge el texto del artículo 16 de la ley de 1931, suprime al derecho común como fuente supletoria del derecho sustantivo y procesal del trabajo, manifestando que sólo lo son: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan el artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”⁸

SUPLETORIEDAD. LEYES LOCALES, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Las juntas laborales tienen la obligación de observar y aplicar las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en el juicio laboral, pero no a atender las disposiciones de legislaciones locales, pues éstas no son de aplicación supletoria a la ley laboral, ya que aquéllas no pertenecen a la rama federal, por tanto no procede de la supletoriedad.⁹

⁸ Amparo directo 828/86, Comisión Federal de Electricidad, 16 de marzo de 1987, unanimidad de votos, ponente: Raúl Murillo Delgado, secretaria: María Cristina Torres Pacheco. *Semanario Judicial de la Federación*, séptima época, Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, t. 217-228, sexta parte, p. 376.

⁹ Amparo directo 411/92, Alma Delia Villagómez Martínez, 17 de septiembre de 1992, unanimidad de votos, ponente: Juan Miguel García Salazar, secretaria: Angélica María Torres García, *Semanario Judicial de la Federación*, octava época, Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, enero de 1994, t. XIII, p. 317.

El cotejo de los artículos 16 y 17 de las Leyes Federales del Trabajo derogado y vigente, respectivamente, nos arroja un cambio radical en materia de integración, al excluir el uso del derecho común como fuente supletoria, en virtud de lo cual es conveniente analizar los motivos por los cuales subsiste el uso de la denominación que constituye el tema central de esta investigación: contrato colectivo de trabajo, no obstante la autonomía que buscó el legislador al efectuar la enmienda referida, la cual pretendió, en nuestro concepto, sentar las bases para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje fuesen aplicando los procedimientos de integración de manera laboral autosuficiente, es decir, sin recurrir a conceptos jurídicos ajenos a las finalidades que persigue nuestra legislación del trabajo, previstas en el artículo 2o. de nuestra ley de la materia, que a la letra dispone: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

La consideración expuesta en el párrafo anterior se refuerza, a su vez, con el contenido del artículo 3o., párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el cual establece el principio solidario y de consideración hacia el prestador de servicios cuyo texto prescribe: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

En el ámbito internacional y por parte del organismo más importante en materia laboral mundial, el criterio de referencia ha sido expuesto en los términos siguientes: “Así pues, deben deplorarse las actitudes y programas que consideran a los trabajadores tan sólo como ‘una fuente de recursos’ o ‘una variable de costos’, idéntico a otros, sin tener suficientemente en cuenta el factor humano”.¹⁰

También, debe recordarse —como nos lo hace notar el maestro Mario de la Cueva— el principio de que el trabajo humano no debe considerarse como mercadería o artículo de comercio. Esto se trató en 1923 durante la 5a. Conferencia Internacional Americana, celebrada en Santiago de Chile y convocada por la OIT. El enunciado *el trabajo es un derecho y un deber social* no constituye una innovación de nuestro orden jurídico positivo, ya

¹⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 81a. reunión, informe III (Parte 4b), 1994, párrafo 338, p. 157.

que si bien es cierto que está contenido en el texto del artículo 3o. de la Ley Laboral mexicana de 1970, también lo es que se trata de una adición realizada en el año de 1967 al artículo 43 de la Carta de Organización de los Estados Americanos, ratificada por el Senado de la República y, por ende, ya era derecho vigente.¹¹

No obstante, debe tomarse en cuenta que —como lo advierte Roberto Muñoz Ramón— en la *exposición de motivos* de la Ley Laboral en vigor, se explica que no se menciona al derecho común porque el término es ambiguo y porque cuando contenga principios generales, se aplicará en la vida del derecho del trabajo. En tal virtud dicho autor opina que “...el derecho común en cuanto contenga principios generales del derecho, nos servirá, de todas maneras, como procedimiento de integración de la ley”.¹² Nosotros consideramos que dicha conclusión es válida siempre que no contravenga los principios laborales que han quedado señalados.

Otro de los temas que consideramos de gran importancia, relacionado con el contrato colectivo de trabajo,¹³ se relaciona con el consentimiento de las partes, es decir, con la manera en que se manifiesta la voluntad de los sujetos que intervienen en esta relación laboral de naturaleza colectiva, puesto que reviste características distintas según se trate de la parte obrera o de la patronal. Al respecto, conviene conocer cómo se integra la voluntad sindical, si es suficiente la conformidad de las personas que ostentan los cargos de representación, en especial de quien se desempeñe como secretario general en términos de lo dispuesto en el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que se ha considerado que los miembros de la agrupación no están facultados para promover, en forma individual, acciones de carácter colectivo, como se resolvió en el caso siguiente:

AMPARO PROMOVIDO POR UN SINDICATO. DEBE SOBRESEERSE, POR FALTA DE LEGITIMACIÓN DE SUS REPRESENTANTES. LOS integrantes de un sindicato carecen de legitimación procesal activa para ejercer la acción constitucional cuando de la demanda laboral que dio origen al acto reclamado aparece que la acción intentada fue de carácter colectivo por cuanto se demandó la titularidad

¹¹ Cfr. Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1975, pp. 33-34 y 107.

¹² Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1976, t. I, p. 299.

¹³ En el desarrollo de este trabajo seguiremos utilizando la denominación prevista en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo y al final expondremos nuestra propuesta.

y administración de un contrato colectivo de trabajo, y ello es así porque el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que la representación de los sindicatos se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, por ende, una vez constituida la asociación profesional tiene capacidad jurídica propia e independiente de cada uno de las personas físicas que la conforman, por lo tanto, al no haber ocurrido al amparo sus representantes legales se impone sobreseer en el juicio con fundamento en la fracción XVIII del artículo 73 en relación con el 4o. y 74 fracción III, todos de la Ley de Amparo.¹⁴

Conocer el alcance de la voluntad de quienes representen al sindicato, en los casos de contratación colectiva, también constituye un tópico de vital importancia, ya que el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo establece como un principio de carácter general que las disposiciones de la propia ley son de orden público, por lo que no producen efectos legales, ni impiden el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal. La estipulación que establezca alguno de los doce casos específicos que dicho precepto incluye expresamente o la regla genérica prevista en su fracción última, consiste en la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo, ya que en todos estos supuestos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

II. DEFINICIÓN LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La LFT en vigor denomina a su título séptimo Relaciones Colectivas de Trabajo y después de regular en sendos capítulos a las *coaliciones* y a los *sindicatos, federaciones y confederaciones*, inicia su capítulo III, titulado precisamente Contrato Colectivo de Trabajo, con el artículo 386, el cual a la letra dice: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condicio-

¹⁴ Amparo directo 8846/89, Virginia González Miralrio y otros, 9 de marzo de 1990, unanimidad de votos, ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos, secretaria: Idalia Peña Cristo, *Semanario Judicial de la Federación*, octava época, Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segunda Parte-1, enero a junio de 1990, t. V, p. 68, *op. cit.*, nota 2.

nes según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Respecto del contenido de este precepto y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 388, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo, en caso de que dentro de la empresa existan varios sindicatos:

- a) El conjunto de los sindicatos gremiales mayoritarios que representen a las profesiones no se ponga de acuerdo para celebrar el contrato colectivo y, por ello, resulte necesario que cada sindicato firme un contrato colectivo para su profesión.
- b) El número de afiliados al sindicato gremial sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria y, por tanto, aquéllos pueden celebrar un contrato colectivo para su profesión.

Resulta inaplicable —por incompleta— la definición contenida en dicho artículo 386, ya que el objeto del pacto será establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, sino que su finalidad será fijar las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la profesión, oficio o especialidad cuyos servicios reciba la empresa o establecimiento.

Cuando el conjunto de los sindicatos gremiales mayoritarios que representen a las profesiones esté conforme con celebrar el contrato colectivo o el número de afiliados a los sindicatos gremiales sea menor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria, sí es aplicable la definición de referencia, pues las condiciones de las labores del gremio quedarán incluidas en el contrato colectivo de trabajo que celebre la empresa con el sindicato de empresa o industrial.

Al respecto, resulta oportuno citar a Manuel Alonso García, quien denomina a los instrumentos laborales que estudiamos, como *pactos colectivos de trabajo* y, por su ámbito funcional de extensión, los clasifica en los siguientes términos:

- a) De empresa. Cuando se aplican únicamente a ésta, pudiendo todavía, en ciertos casos, subdistinguirse dependiendo si el pacto abarca todos los centros de trabajo de la misma (en caso de que tenga más de uno), solo alguno o algunos.

- b) Industriales (o por rama de actividad). Se extiende, por tanto, a todas las empresas que desenvuelvan su actividad en la rama de producción a que el contrato se refiere.
- c) Profesionales (gremiales). Toman en cuenta la profesión (oficio o especialidad) y no la industria, para aplicar el pacto, considerando la función que se presta, independientemente de la empresa o actividad en que el servicio profesional se realice.¹⁵

De la Cueva coincide con la clasificación del tratadista español mencionado, aunque no con la denominación de estos cuerpos normativos, ya que al tratar el tema del campo de aplicación de las que califica como convenciones colectivas menciona a los “...contratos colectivos gremiales, celebrados por los sindicatos del mismo nombre...” que junto con el contrato colectivo de empresa y el contrato-ley forman los tres escalones de dicho ámbito de aplicación laboral.¹⁶

En este orden de ideas, era más adecuado el concepto legal contenido en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya que disponía: “Contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo”. Como se advierte, no vinculaba la realización de las actividades laborales a una o más empresas o establecimientos, lo cual permitía, en nuestra opinión, aplicar la definición a cualquiera de los tres tipos de convención colectiva, es decir, gremial, empresarial e industrial.

Coincide con la descripción del precepto citado (artículo 42 LFT-31), la Recomendación núm. 91 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los contratos colectivos (1951), ya que no relaciona la prestación del trabajo con el centro de labores, pues dispone:

A los efectos de la presente recomendación, la expresión “contrato colectivo” comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organi-

¹⁵ Alonso García, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, 4a. ed., España, Ediciones Ariel, 1973, p. 224.

¹⁶ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 11, pp. 418-419.

zaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.¹⁷

Por lo anterior, se considera conveniente agregar al precepto de referencia, la hipótesis relativa al tipo de contrato colectivo gremial, en los siguientes términos: “...con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos *o en la profesión, oficio o especialidad correspondientes*”.

III. EL CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES EN LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

A fin de precisar su significado gramatical, tomaremos como punto de partida que el sustantivo masculino consentimiento significa, en su primera acepción, *acción y efecto de consentir* y aplicado al ámbito forense denota *conformidad de voluntades entre los contratantes, o sea entre la oferta y su aceptación, que es el principal requisito de los contratos*.¹⁸ A su vez, el verbo transitivo *consentir* proviene del latín *consentire*, formado por *cum*, con, y *sentire*, sentir, por lo cual quiere decir *permitir una cosa o condescender en que se haga y a nivel del foro otorgar, obligarse*.¹⁹

El mismo investigador homenajeado, en su investigación publicada en el año de 1965, hizo notar que: “Si atendemos a la clasificación contenida en el Código Civil, los elementos esenciales del contrato son el consentimiento y el objeto posible (artículo 1794). Respecto del acto jurídico en general, se habla también de la solemnidad que no se refiere, en ningún caso, al contrato (Infra 54)”.²⁰

En el derecho comparado, Fernando Hinestrosa, considera como requisitos de validez del contrato de naturaleza civil, a la capacidad legal de las partes y a su consentimiento, el cual debe estar libre de vicios:

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo, *La libertad sindical, recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración*, 4a. ed. Ginebra, 1996, p. 172, párrafo 786.

¹⁸ *Diccionario de la lengua española*, 19a. ed., Madrid, España, 1970, p. 346.

¹⁹ *Idem*.

²⁰ Buen, Néstor de, *op. cit.*, nota 1, p. 189.

Para la validez del contrato es menester que las partes, o sea, en principio, todos los intervinientes en él (cada una de las cuales puede estar conformada por una o varias personas; artículos 450 C. C. Bolivia; 1438 C. C. Chile; 1495 C. C. Colombia; 1491 C. C. Ecuador; 1247, inc. 2, C. C. Uruguay) sean legalmente capaces.

Además, es indispensable que el consentimiento de las partes esté exento de vicios: error, fuerza o violencia y dolo, con regulación detallada de su concepto, requisitos y operatividad. El vicio de la voluntad genera nulidad relativa o anulabilidad.²¹

En palabras del propio Néstor de Buen y relacionado con el ámbito contractual, este elemento se conceptúa en los términos siguientes:

Referido al contrato el consentimiento suele definirse como el acuerdo de voluntades exteriormente manifestadas para la creación o transmisión de obligaciones y derechos. De esta definición se desprende que en el consentimiento deben concurrir dos o más voluntades; que éstas deben dirigirse a la producción de determinados efectos de derecho y que, además, las voluntades tienen que exteriorizarse de tal manera que no exista duda alguna de su alcance.²²

¿Cuál es el alcance del principio de la autonomía de la voluntad en materia de contratación colectiva del trabajo? ¿En qué medida se refleja el interés de las partes en el contenido del instrumento laboral? ¿Qué eficacia pueden tener las manifestaciones de los trabajadores que impliquen renuncia de sus derechos?, son algunas de las cuestiones que se desprenden de la confrontación de principios entre las doctrinas tradicionales del derecho civil y las teorías contemporáneas (extemporáneas para el neoliberalismo) del derecho del trabajo, que abordaremos a continuación.

1. *Los vicios del consentimiento*

Rafael Rojina Villegas, al tratar el tema de la libertad y la teoría de la violencia dentro de los principios fundamentales de los contratos de natu-

²¹ Hinestrosa, Fernando, “Validez e invalidez del contrato en el derecho latinoamericano”, *El contrato en el sistema jurídico latinoamericano. Bases para un código latinoamericano tipo*, Colombia, Universidad Externado de Colombia, 1998, t. I, p. 202.

²² Buen, Néstor de, *op. cit.*, nota 1, pp. 189-190.

raleza civil, hace notar que: “El principio de libertad significa que los contratantes deben ser libres tanto en la formación del contrato cuanto en la exteriorización de la voluntad. Debemos distinguir dos aspectos: uno, libertad en la formación del contrato y otro, libertad en la expresión de la voluntad del contrato”.²³ Más adelante, cuando analiza los vicios del consentimiento señala: “La violencia, empleada esta palabra en un sentido genérico, comprensivo de las especies que las escuelas llaman ‘fuerza, miedo o intimidación’, es toda coacción grave, irresistible e injusta ejercida sobre una persona razonable con el objeto de determinarla, contra su voluntad, a aceptar una obligación o a cumplir una prestación dada”.²⁴

De Buen Lozano no coincide con las ideas anteriores ya que estima:

...que por vicio de la voluntad debe entenderse aquél elemento que lleva a aceptar una situación de la que no se tiene conciencia suficiente en cuanto a sus alcances. El sujeto que expresa erróneamente su voluntad, lo hace porque quiere lo que se propone. Por el contrario, aquél que expresa en determinado sentido su voluntad aparente como resultado de la violencia que sufre o como consecuencia de su extrema miseria, en realidad no quiere lo que dice. Su voluntad es perfectamente consciente de las consecuencias del acto y no está viciada. Lo que ocurre es que se obtiene —gracias a la violencia— una declaración contradictoria.²⁵

Por lo cual, Néstor de Buen propone clasificar en dos apartados a los elementos de que la ley se vale para preservar la voluntad: por una parte a los vicios de la voluntad (basados esencialmente en el error) y, por la otra, a la discrepancia entre la voluntad interna y la voluntad declarada, en donde incluye los casos de violencia y de extrema miseria.²⁶

Fernando Hinestrosa, en el estudio comparativo citado con anterioridad, sí incluye a la fuerza como vicio de la voluntad y, al respecto, señala:

La fuerza o violencia es una noción que ha ido transformándose y dando lugar a figuras afines o próximas a ella. No puede perderse de vista su clasificación en física y moral (v. artículo 1272 C. C. Uruguay). *Vis y metus*, en su

²³ Rojina Villegas, Rafael, *Derecho civil mexicano*, t. 5: *Obligaciones*, 5a. ed., México, Porrúa, 1985, vol. I, p. 239.

²⁴ *Ibidem*, p. 408.

²⁵ Buen, Néstor de, *op. cit.*, nota 1, pp. 195-196.

²⁶ *Cfr. ibidem*, p. 196.

orden. Sin embargo, alguna doctrina se empeña en circunscribir el concepto de fuerza o violencia a la amenaza, o sea que el vicio consistiría en la intimidación bajo la cual obró el contratante (*vis compulsiva*), que prestó su consentimiento doblegado por el temor de padecer un mal grave, irreparable, en contraste con la *vis physica*, absoluta o presión física ... De todas formas, la fuerza ha de ser grave, actual e injusta y, cuanto lo primero, determinante.²⁷

En materia de contratos y dentro del apartado titulado Vicios del consentimiento, nuestra legislación federal civil expresamente dispone que “El consentimiento no es válido si ha sido dado por error, arrancado por violencia o sorprendido por dolo”.²⁸ Y define a la violencia en los siguientes términos: “Hay violencia cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud, o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado”.²⁹

La posibilidad de sufrir un perjuicio, ya sea de carácter personal o patrimonial, sin disponer de elementos que permitan al sujeto evadir la celebración del contrato, generan los casos de fuerza o violencia como un vicio de la voluntad, tal y como nos los describe Fernando Hinestrosa:

El contrato en estado de necesidad y el contrato en estado de peligro tiene por supuesto de hecho el que la víctima, colocada ante un apremio sumo o expuesta a un daño grave e irreparable, celebra contrato que en otras circunstancias no habría celebrado, o lo celebra en condiciones más onerosas para sí (inicias). Allí se toman en cuenta, tanto la indefensión del contratante víctima, como el aprovechamiento de su contraparte, y la solución no necesariamente ha de ser la anulación del contrato, como quiera que lo que mueve la reacción de la ley es, ante todo, el desequilibrio prestacional.³⁰

De Buen Lozano hace notar la dificultad que existe para diferenciar los casos en que la fuerza no es física con los de intimidación: “No resulta tan fácil la distinción —creemos— cuando la violencia no es física, sino que

²⁷ Hinestrosa, Fernando, *op. cit.*, nota 21, pp. 207-208.

²⁸ Artículo 1812, Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Código Civil, Interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, disco compacto, 1997.

²⁹ Artículo 1819, *idem*.

³⁰ Hinestrosa, Fernando, *op. cit.*, nota 21, pp. 208-209.

comporta únicamente amenaza, ya que aquí aparece también la disyuntiva, por limitada que sea, que lleva al sujeto al sacrificio económico que se le plantea como sustitutivo de una daño cualquiera, siempre más grave”.³¹

El mismo De Buen sostiene que la autonomía de la voluntad “...desaparece cuando el contratar se convierte en algo obligatorio”, y que sólo existe “...cuando las partes que celebran un contrato pueden, libremente, establecer las condiciones que estimen oportunas”, por lo cual concluye que “...el contrato está en decadencia, por que lo está, repetimos, la autonomía de la voluntad. Hace falta crear moldes nuevos para las figuras que vienen usando ese que ya les queda tan estrecho”.³²

2. *La violencia contra el empleador en la celebración del contrato colectivo de trabajo*

Maximiliano Camiro, nueve años después de que iniciara su vigencia el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,³³ publicó un ensayo excelente sobre la institución laboral que analizamos, el cual debemos ubicar en su contexto legislativo, pues debe recordarse que durante el periodo comprendido del 1 de mayo de 1917 al 27 de agosto de 1931, tuvieron aplicación las distintas leyes del trabajo de naturaleza local, ya que era competencia de las entidades federativas legislar en la materia, conforme a lo dispuesto en el párrafo introductorio original del mismo artículo 123.³⁴

Por lo tanto, debemos considerar el estudio citado de Camiro como pionero en materia de contratación colectiva del trabajo y valorar sus interesantes ideas en función del desarrollo inicial del derecho laboral en México que, como quedó señalado, estuvo a cargo de las legislaturas de los estados y del Congreso de la Unión por lo que se refiere al Distrito Federal.

³¹ Buen, Néstor de, *op. cit.*, nota 1, pp. 201-202.

³² *Ibidem*, pp. 226, 228 y 230.

³³ Este precepto que establece las bases del trabajo y de la previsión social inició su vigencia a partir del día 1 de mayo de 1917, en términos de lo dispuesto en los artículos 10. y 11 transitorios de la propia Constitución, *cfr.* Poder Judicial de la Federación, *Compila V, Legislación Federal y del Distrito Federal*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, disco compacto, 2001.

³⁴ La publicación de esta legislación local fue compilada por Vicente Lombardo Toledano en el esfuerzo espléndido que representa el volumen titulado *Legislación del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1930, t. VII, pp. 1256.

En esa virtud, estaba constituido por una diversidad de leyes que no obstante sus coincidencias —al derivarse de las mismas bases constitucionales— presentó discrepancias y omisiones que impiden una caracterización general, la cual se logra, evidentemente, con la unificación legislativa que representó la expedición de la Ley Federal del Trabajo del 28 de agosto de 1931 y que se supera con la vigente ley de la materia, aplicable en su parte sustantiva a partir del 1 de mayo de 1970.

En su interesante investigación, dicho autor, al tratar el tema de la validez de los contratos colectivos de trabajo se refiere al error, la violencia y el dolo, como vicios del consentimiento y hace notar que provocan, según la legislación civil, la nulidad de los contratos y, por ende, “...influyen, en la misma forma, en los contratos colectivos de trabajo”.³⁵ Por lo tanto, considera que la violencia o intimidación pervierte totalmente el consentimiento y torna inexistente la obligación contraída de esa manera y, respecto del contrato colectivo laboral, subraya su importancia con la cita que a continuación se transcribe:

Importa, en el más alto grado, llegar a una teoría rigurosa de la teoría de la violencia en el contrato colectivo. Si, por una parte, se reconoce a las masas el derecho de tratar sobre las condiciones de trabajo, por el intermediario de sus representantes, es indispensable, correlativamente, tomar serias precauciones contra los excesos a los que esas mismas masas, en un día de huelga o de excitación revolucionaria, puedan entregarse. Y si la amenaza de huelga es lícita, y no puede asimilarse a un caso de violencia, los amagos, vías de hecho, amenazas de incendio, de muerte, y de una manera general, la violencia, tal como la entiende el Código, es decir, el temor de un mal considerable y presente, debe ser rigurosamente considerada como vicio del consentimiento que hace anulable el contrato.³⁶

Como podemos observar, se reconoce la licitud de la advertencia de la huelga al no equipararla a un supuesto de violencia, aunque se mencionan otros casos que sí se estiman generadores de esta corrupción de la voluntad, los cuales en nuestra opinión deben ser analizados concretamente para una calificación correcta. Expresar la intención de suspender las labores con motivo de la huelga y que los trabajadores adviertan al patrón que ellos

³⁵ Camiro, Maximiliano, *Ensayo sobre el contrato colectivo del trabajo*, México, Imp. Manuel León Sánchez, 1924, p. 56.

³⁶ Reynaud, B., “Le Contrat Collectif en France”, *ibidem*, pp. 57-58.

ganarán el movimiento son hechos que representan, en nuestra opinión, un amago lícito. Tomar al patrón de las solapas del traje y amenazarlo de muerte o con incendiar la empresa, sí constituyen hipótesis de violencia o malos tratamientos en contra de éste, que realizados dentro o fuera del servicio, pueden llegar a integrar una causal individual de rescisión de la relación de trabajo, en términos de lo dispuesto en las fracciones II y IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

De igual forma, cuando los actos violentos ejecutados contra las personas o las propiedades, fueren realizados por la mayoría de los huelguistas, el movimiento puede ser calificado colectivamente como ilícito por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el apartado A, fracción XVIII, del artículo 123 constitucional, y el artículo 445, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso, se deben dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, en aplicación del supuesto previsto en el artículo 934 de la misma ley.

En estas condiciones, podemos adelantar como una de las conclusiones de este estudio, que la *propuesta de un sindicato, planteada al patrón que emplee trabajadores miembros de aquél, para celebrar un contrato colectivo de trabajo, en la que se le advierta que, en caso de no suscribir el instrumento respectivo, se suspenderán las labores en la empresa, no constituye, en sí mismo, un caso de violencia que engendre un vicio del consentimiento el cual facultare al empleador para demandar la nulidad del acto jurídico correspondiente.*

Catorce años después de la publicación del ensayo de Max Camiro, se editó una excelente monografía relacionada con otra de las instituciones del derecho colectivo del trabajo en nuestro país: la huelga. Dicho estudio realizado por Nicolás Pizarro Suárez, salió a la luz del conocimiento jurídico siete años después de que iniciara su vigencia nuestra primera Ley Federal del Trabajo, de tal manera que podemos relacionar dicha investigación con la etapa legislativa inicial de carácter federal, esto es, con la época comprendida del 28 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, debemos considerar al autor mencionado como uno de los precursores del estudio de dicha institución jurídica. La huelga está calificada como el instrumento legal de que disponen los trabajadores para presionar directamente al empleador a fin de que acepte las peticiones de carácter laboral que le fueren planteadas, en virtud de lo cual constituye un derecho sustantivo actuante, toda vez que su ejercicio es directo y representa el apremio obrero reconocido en el apartado A del

artículo 123 constitucional, es decir, en el conjunto de normas de más alta jerarquía legislativa de nuestro país.³⁷

En el estudio de referencia, Pizarro Suárez señala, en primer término, que: “El derecho civil exige, como primer requisito necesario para que convenios y contratos tengan existencia, que el consentimiento otorgado por las partes no sólo exista, sino que esté libre de circunstancias que puedan viciarlo, tales como el error, el dolo y la violencia”.³⁸ A continuación, menciona:

La huelga, precisamente, persigue el objetivo de arrancar, por medio de la violencia, un consentimiento que, de no existir ésta, seguramente no se otorgaría. No queremos aquí afirmar que el contrato colectivo de trabajo, en especial el que es resultado de un movimiento huelguístico, sea en realidad un verdadero contrato; pero sí es evidente que, en general, el consentimiento del patrón debe existir, sólo que es un consentimiento, repetimos, arrancado por la violencia.³⁹

¿Constituye, entonces, un vicio de la voluntad del empleador, el hecho de que los trabajadores lo intimiden con suspender las labores en la empresa, en caso de que no acepte suscribir el instrumento que contenga las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la empresa o sus establecimientos? Utilizando las palabras de Nicolás Pizarro, la interrogante planteada tendría una categórica respuesta negativa, toda vez que: “En la huelga se emplea fuerza física o amenaza que importa peligro de perder una parte considerable de los bienes del contratante. El legislador al legitimar ese derecho de los trabajadores, es claro que legitima también los pactos o acuerdos obtenidos con ayuda de la violencia”.⁴⁰

Coincidimos parcialmente con el criterio de este investigador toda vez que, efectivamente, al reconocer el legislador constituyente el derecho de huelga a favor de los trabajadores, legaliza el ejercicio de la suspensión de labores como un medio de presión que puede ser utilizado por los prestadores del servicio para defender y mejorar sus condiciones laborales. Sin embargo y tomando en cuenta el carácter social de la producción, discrepa-

³⁷ Puig Hernández, Carlos Alberto, *Teoría y práctica de la huelga en México*, México, Porrúa, 1989, p. 149.

³⁸ Pizarro Suárez, Nicolás, *La huelga en el derecho mexicano del trabajo*, México, 1938, p. 50.

³⁹ *Ibidem*, pp. 50-51.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 51.

mos de su opinión respecto de que el empleo de la huelga implique fuerza física, amenaza, o peligro de perder una parte considerable de los bienes del contratante. Si bien es cierto que —en muchas ocasiones— las peticiones que formulan los trabajadores para ser incluidas en el contrato colectivo de trabajo, tienen un contenido económico, no es menos cierto que el interés de los emplazantes no estriba en arrebatarle al empleador una parte considerable de sus bienes, sino en lograr —para el futuro— una mejor distribución de los resultados de la producción.

En este sentido, debe recordarse que el proceso de elaboración de bienes y de prestación de servicios, una vez concluido el esclavismo y aparecido el sistema gremial hasta nuestros días, requiere la participación no sólo de una sino de varias personas y, por ende, el empleador arriesga sus recursos económicos al invertirlos en determinadas ramas de la industria o sectores del comercio; pero también requiere la fuerza de trabajo de diversos individuos, quienes por tal motivo reciben el salario y demás prestaciones laborales que les deben permitir satisfacer sus necesidades y las de su familia. Por lo cual es evidente que no sólo existe un interés individualista y un patrimonio personal del empresario, pues los resultados de la producción generan por igual tanto las utilidades del patrón como los emolumentos del trabajador y, en consecuencia, ambos factores —como los denominó el Constituyente de Querétaro en la fracción XVIII del actual apartado A del artículo 123 de nuestra carta magna (capital y trabajo)— tienen un interés concurrente en la empresa, donde los trabajadores buscan la justa retribución de sus servicios y los empresarios los rendimientos razonables de su inversión económica y de su dirección.

El reconocimiento del derecho de huelga legítima, entonces, la advertencia que formulan los trabajadores al patrón a través del pliego de peticiones y, en consecuencia, si bien es cierto que en el derecho privado, una intimidación de este tipo puede considerarse como un vicio de la voluntad y generar la nulidad del acto jurídico correspondiente, también lo es que en materia laboral el aviso de huelga cuyo objeto es obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo, no produce los mismos efectos, lo cual hace notar el laboralista Baltasar Cavazos Flores:

A pesar de que civilmente se aduce que cualquier contrato que se haya obtenido por error, dolo o violencia, se encuentra afectado de nulidad, en materia laboral, los contratos colectivos nacen generalmente después de una amenaza de huelga. ¿Podrá haber contra el patrón una presión mayor?

Pero no sólo eso, sino que el contrato colectivo también se puede obtener no sólo en ausencia de la voluntad del patrón, sino aún en contra de su voluntad violentamente expresada, ya que los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden firmarlos en su rebeldía.⁴¹

A guisa de conclusión, resulta oportuno referirnos a las acertadas ideas que expuso el maestro Mario de la Cueva, relacionadas con la formación y vida de los contratos colectivos, ya que en la sección correspondiente al consentimiento y sus vicios menciona:

...lamentando la continua repetición, que el derecho del trabajo no está regido ni por la doctrina ni por las disposiciones del derecho privado.

La teoría de la huelga-delito, aceptada por el Código penal francés de principios del siglo pasado, independientemente de su pretendida justificación por la concepción individualista y liberal del derecho civil, se apoyaba también en la tesis de que la amenaza y con mayor razón la huelga misma, era una coacción violenta contra el patrono.

En la vida de nuestros años finales del siglo XX no se concibe la acción procesal de un empresario para que se declare que no hubo consentimiento de su parte en el acto de la firma del contrato colectivo, o que su consentimiento estuvo viciado por error, dolo o violencia, en los términos de los artículos 1812 y sigs. del Código civil.

Pero si algún acto del sindicato constituyera un delito, sería la autoridad penal la que tendría que resolver.⁴²

Finalmente y para concluir este apartado, debe destacarse que, conforme a lo dispuesto por el artículo 387, párrafo primero, de la LFT-70, “El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo”. Incluso, el párrafo segundo del mismo precepto autoriza el uso de la huelga, en caso de que el patrón se niegue a firmar el contrato. En consecuencia, si el sindicato no tiene a ninguno de sus agremiados laborando para el empleador, la agrupación obrera carecerá de acción para solicitar la celebración de un instrumento de tal naturaleza laboral, no obstante lo cual y como lo consigna Mario de la Cueva:

⁴¹ Cavazos Flores, Baltasar, *35 lecciones de derecho laboral*, México, Trillas, 1982, pp. 261-262.

⁴² Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 11, p. 454.

Las organizaciones sindicales, particularmente los sindicatos de industria y los gremiales, han planteado en ocasiones a las empresas que están construyendo sus instalaciones, la exigencia de que celebren con ellas un contrato colectivo. El argumento que ha servido de base a estas peticiones es la parte final del artículo 154 de la ley nueva, que consagra una preferencia a favor de los trabajadores sindicalizados. Su finalidad consiste en evitar que al inaugurar sus actividades, la empresa utilice trabajadores libres o firme un contrato colectivo con un sindicato de paja.⁴³

Por lo tanto, podemos partir del supuesto de que el referido artículo 387, párrafo primero, se encuentra concebido —como regla general— para el caso en que la empresa ya se encuentra operando, más no contempla una norma especial para la hipótesis relativa a una empresa que aún no ha iniciado sus labores, en virtud de lo cual, nuestro más destacado laboralista se pregunta si el numeral 154 de la LFT-70, puede servir de fundamento para obligar al empleador a firmar el contrato colectivo con el sindicato que se lo solicite y, así, reflexiona:

No existe impedimento alguno para que se proponga a una empresa la celebración de un contrato colectivo que principiará a producir efectos en un plazo más o menos corto; el problema real consiste en si la proposición puede convertirse en un deber de la empresa. Creemos que en el estado actual de nuestro derecho, la respuesta debe ser negativa: el artículo 154 se ocupa de las relaciones individuales de trabajo, pero es difícil, para no decir imposible, convertirlo en una obligación de los patronos, de naturaleza colectiva. Por otra parte, en tanto no exista la cláusula de exclusión, el empresario conserva la facultad de seleccionar al personal de su empresa. Finalmente, el artículo 387, impone la obligación de celebrar el contrato colectivo al patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato, pero no puede imponerse este deber a una persona que no tiene ningún trabajador a su servicio.

Por lo tanto, podemos deducir que en este caso especial, esto es, cuando la empresa todavía no ha iniciado sus labores, el empleador tiene el derecho de escoger, en su caso, al sindicato con el cual desee celebrar el contrato colectivo que regule las condiciones en que deban de prestarse los servicios correspondientes cuando empiecen las labores en su centro de trabajo, aun cuando no tenga ningún trabajador sindicalizado a su servicio.

⁴³ *Ibidem*, p. 452.

Un supuesto distinto sería aquél en que —al dar principio a sus operaciones laborales— el patrón contrate a trabajadores libres, por lo que, mientras permanezcan con tal carácter, es decir, no afiliados a una agrupación sindical, no tendrá la obligación de celebrar dicho instrumento laboral, pero cuando reciba los servicios de sindicalizados o de trabajadores inicialmente libres que posteriormente se registren con un sindicato, se actualizará la hipótesis prevista en el referido artículo 387, párrafo primero, de la LFT-70 y tendrá la obligación de firmar un contrato colectivo de trabajo.

3. *El consentimiento de los trabajadores para efectos de la contratación colectiva*

De acuerdo con el texto del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, los sujetos que deben intervenir en la celebración del contrato colectivo de trabajo son: a) uno o varios sindicatos por parte de los trabajadores; y b) uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, por parte de los empleadores. Por lo que se refiere a la parte obrera, es importante conocer cómo se integra y cuáles son las características que reviste la voluntad sindical así como quién o quiénes representan a la agrupación y si existen, y en su caso, cuáles son los alcances y los límites de su capacidad para la negociación del contenido del contrato, temas que enseguida procedemos a comentar.

El artículo 42 de la LFT-31 disponía expresamente que: “Contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo”, por lo cual no se permitía a los trabajadores informalmente agrupados suscribir este instrumento laboral y así literalmente se interpretaba dicho precepto legal, como se advierte en la ejecutoria dictada por la Cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SÓLO LOS SINDICATOS PUEDEN EXIGIR SU OTORGAMIENTO. La fracción del artículo 123 constitucional, determina expresamente que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales, etc., y el artículo 258 de la Ley Federal del Trabajo, establece que coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones, para

la defensa de sus intereses comunes. Ahora bien, de la relación de los dos preceptos citados, se advierte que para que exista una coalición, se requiere la existencia de un sindicato patronal y obrero. Esta conclusión se confirma con lo dispuesto por los artículos 42 y 260, fracción II, de la ley citada, de los cuales el primero define lo que es un contrato colectivo de trabajo y quienes deben intervenir en su otorgamiento (los sindicatos de trabajadores o de patronos), y el segundo de dichos preceptos establece que la huelga debe tener por objeto entre otros, la celebración de un contrato colectivo de trabajo. La inferencia jurídica que se obtiene de armonizar todas estas disposiciones legales, es la de que la intención del legislador fue dar derecho sólo a los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos y reconocidos por las autoridades competentes, para obtener de sus patronos la celebración de contratos colectivos de trabajo.⁴⁴

Maximiliano Camiro, en su estupendo ensayo que ya hemos citado, destaca la trascendencia de la voluntad de los trabajadores, pues afirma que el consentimiento tiene ciertas peculiaridades en el contrato colectivo, ya que existe, aun cuando no se cuente con el consentimiento de todos los individuos:

La cuestión de consentimiento tiene una especial importancia en el contrato colectivo de trabajo, en el que resultan obligados los miembros de un grupo, pertenecientes a una minoría que se haya opuesto a la celebración del contrato. Algún autor (Georgesco, Emilian, *La Nature Juridique du contrat collectif de Travail*, p. 38) se plantea claramente la cuestión en estos términos: Entonces, ¿hay o no hay un consentimiento en el contrato colectivo? Sí, tiene su base en un consentimiento parcial, es verdad, pero real, que emana de la mayoría de los individuos que componen la colectividad.⁴⁵

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, durante la vigencia de nuestra primera LFT-31, sostuvo que la “voluntad de los sindicatos... debe considerarse como la suma de las voluntades individuales de los que los integran o, por lo menos, de la mayoría que constituye la voluntad

⁴⁴ Amparo en revisión en materia de trabajo 8179/43, la Coalición de Trabajadores Huelguistas de la Fábrica “Ampolletas”, S. A., 8 de marzo de 1944, unanimidad de cinco votos, relator: Ángel Carvajal, *Semanario Judicial de la Federación*, quinta época, t. LXXIX, p. 5084.

⁴⁵ Camiro, Maximiliano, *op. cit.*, nota 35, p. 55.

gremial”.⁴⁶ Importa enfatizar que el ordenamiento laboral citado no contenía disposición alguna relacionada con un número mínimo de votos de los miembros de un sindicato que se considerase necesario para adoptar algún acuerdo de asamblea, ya que —por lo que se refiere al contenido de los estatutos— el artículo 246 en sus fracciones VII y IX tan sólo aludía, respectivamente, a que en los casos de expulsión, se requería la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros y que se debía expresar la época de celebración de asambleas, pero nada dispuso sobre *quorum* o votaciones mínimas.

Ya durante la vigencia de la LFT-70 y tocante a la integración de la voluntad colectiva de los sindicatos en nuestro país, esto es, al consentimiento de los agremiados que es necesario y suficiente para tomar una decisión que afecte o beneficie a la agrupación obrera, debemos tener en cuenta que el artículo 371 de dicha ley establece el contenido de los estatutos sindicales y, entre otras materias, incluye como regla general —en su fracción VIII, párrafo segundo— que las resoluciones en las asambleas deberán adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos. Al respecto, resulta muy importante el *quorum* requerido para sesionar, cuya asistencia mínima corresponde definir a los propios sindicalizados en los mismos estatutos, de acuerdo con lo establecido en la referida fracción VIII del precepto citado.

Es evidente que el *quorum* necesario para la instalación de una asamblea no puede ser inferior al 51% de la totalidad de sindicalizados, ya que —como hemos visto— esa es la cantidad mínima que se requiere para tomar cualquier resolución. Es conveniente establecer en los estatutos un porcentaje mayor para efectos de *quorum* y, con ello, aumentar las posibilidades de lograr, cuando menos, una votación del citado 51% que permita sustentar las resoluciones correspondientes.

Nuestra legislación laboral vigente, al igual que su antecesora, sólo exige una mayoría calificada respecto de los casos de expulsión, en los que se requiere que la separación sea aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, en términos de lo dispuesto en el citado precepto 371, fracción VII, inciso f, de la ley vigente. Es evidente que la intención del legislador ordinario fue muy rigurosa, ya que para la validez de la exclusión no sólo exige una mayoría simple sino una

⁴⁶ Sindicato de Obreros de Molinos para Nixtamal, Sup. de 1934, p. 750, consultado en Martínez Pastor, Manuel *et al.*, *Actual jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en materia de trabajo*, México, Antigua Imprenta de Murgía, 1935, p. 218.

calificada, referida igualmente no al número total de asistentes a la asamblea correspondiente —que obviamente debe ser cuando menos igual al *quorum* requerido para sesionar— sino a la suma completa de los afiliados a la organización sindical respectiva, quienes adicionalmente, no pueden hacerse representar ni emitir su voto por escrito, conforme al contenido del mismo artículo 371, fracción VII, inciso e, y su firma debe constar en el acta de la asamblea que decretó la expulsión.

Es inconcuso que el método de aprobación, a que se hace referencia en el párrafo anterior, resulta muy difícil de aplicar en la práctica, cuestión que —respecto del derecho constitucional— hace notar Felipe Tena Ramírez, para lo cual toma como base la cita siguiente:

Hamilton censuró el sistema que exige las dos terceras partes del número total de miembros, porque en muchos casos equivale en la práctica, y debido a la ausencia de una parte, a que se haga forzosa la unanimidad. La historia de toda organización política —agrega— en que este principio ha prevalecido, es una historia de impotencia, de perplejidad y desorden (*El Federalista*, núm. LXXV).⁴⁷

Por lo tanto, es suficiente, conforme a nuestro ordenamiento del trabajo, que la solicitud que se dirija al empleador para celebrar el contrato colectivo sea aprobada por el 51% del total de los miembros de la organización sindical o de la sección correspondiente, cuando menos.

Otro elemento que conviene destacar, en relación con el contenido de la citada fracción VIII, párrafo segundo, del artículo 371, se relaciona con el porcentaje de aprobación necesario, ya que un sistema más simple refiere la regla de la mayoría como más de la mitad del total de los votos emitidos, en tanto que una base porcentual reflejará proporcionalmente y de manera directa los números absolutos, de tal manera que una organización sindical con pocos miembros tendrá menos problemas para alcanzar el 51% de la votación total de sus miembros que otra que cuente con una gran cantidad de afiliados.

Es indiscutible que, con fundamento en el artículo 376, párrafo primero, de la LFT 70, el secretario general o la persona que designe la directiva —salvo disposición especial de los estatutos— puede suscribir la petición

⁴⁷ Tena Ramírez, Felipe, *Derecho constitucional mexicano*, 34a. ed., México, Porrúa, 2001, p. 281.

para celebrar el contrato, en virtud de que la representación del sindicato se ejerce por el funcionario sindical citado o por quien elijan los directivos. Asimismo, dicho funcionario sindical puede anexas el proyecto respectivo cuyo contenido también puede haberlo definido personalmente o con el apoyo de algunos miembros de la directiva y de su asesor jurídico, situación que, si bien es cierto que cumple formalmente con el aspecto legal correspondiente, también impide la práctica de la democracia al seno de la asamblea sindical. Por lo tanto, se considera conveniente que la solicitud para suscribir el contrato y su contenido sean aprobados por el 51% de la totalidad de los agremiados.

Si los estatutos sindicales incluyen el supuesto respectivo, esto es, que la petición y el contenido del contrato colectivo de trabajo se aprueben por acuerdo de asamblea sindical o seccional y el secretario general o la persona que elija la directiva omite recabar la conformidad del referido 51%, incurrirán en responsabilidad ante los miembros del sindicato, en los términos que prevean los propios estatutos.

También resulta oportuno mencionar que la regla que aprobó el legislador en el multicitado artículo 371, fracción VIII, párrafo segundo, difiere de la que aplica la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para la elección de 300 de los 500 diputados federales y 64 de los 128 senadores. Los artículos 52 y 56 establecen el principio de votación mayoritaria relativa, el cual significa que el candidato que resulta triunfador es el que más votos obtiene a su favor frente a los demás competidores, sin importar un número absoluto determinado del total de votantes posibles.

Similar situación se presenta respecto del titular del Poder Ejecutivo federal ya que aun cuando el artículo 81 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos remite a la ley reglamentaria respectiva, pues dispone que “La elección del Presidente será directa y en los términos que disponga la ley electoral”, el numeral 9, párrafo 1, del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales establece que “El ejercicio del Poder Ejecutivo se deposita en un solo individuo que se denomina Presidente de los Estados Unidos Mexicanos electo cada seis años por mayoría relativa y voto directo en toda la República”, con lo cual y en aplicación de dicho principio es posible que, en la práctica, el triunfo pueda depender de tan sólo un voto.

La aplicación de la regla sobre la aprobación del 51% del total de los sindicalizados o de la sección respectiva, presentaría dificultades en el caso de los sindicatos gremiales y de oficios varios que no estén estructurados

en secciones sindicales y tengan miembros que laboren en varias empresas, ya que en tal supuesto tendría que decidirse si el total de los sindicalizados debe ser el de todos los integrantes de la organización obrera, sea que presten o no sus servicios para el empleador a quien se dirija la solicitud para celebrar el contrato colectivo de trabajo, o únicamente de los sindicalizados que laboren para el patrón en cuestión. Similar situación podría ocurrir respecto de los sindicatos industriales y nacionales de industria cuyos miembros —integrados en una misma sección— laboren en distintas empresas.

Inicialmente, pudiera pensarse que sólo deben tomarse en cuenta los trabajadores que presten sus servicios para el patrón a quien se dirija la petición de celebrar el correspondiente contrato colectivo, tomando como referencia que: a) el artículo 387 de la LFT-70 dispone que el *patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo*; y b) las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo que se establecerán en el contrato son, precisamente, las de los trabajadores que laboran para dicho patrón, en términos de lo dispuesto en el diverso 386 de la misma ley. Sin embargo, esta interpretación resulta por demás individualista y no toma en cuenta el carácter solidario y la naturaleza colectiva del objetivo común que aglutina a los trabajadores para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, integrados sindicalmente.

En estas condiciones, consideramos que la decisión mayoritaria que defina la solicitud para celebrar el contrato colectivo de trabajo debe provenir del total de los integrantes de la organización obrera, sea que presten o no sus servicios para el empleador a quien se dirija la petición respectiva, en aplicación analógica de lo dispuesto en el artículo 371, fracción VII, inciso b, de la LFT-70, el cual dispone, respecto de la exclusión de agremiados, que “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*”.⁴⁸ Si por los prestadores de servicios intervienen uno o más sindicatos, opinamos que será necesaria la aquiescencia del porcentaje del 51% del total, en cada uno de los sindicatos participantes.

⁴⁸ Las cursivas son nuestras para destacar la parte relativa al caso analizado.

¿QUÉ ES, EN REALIDAD, EL CONTRATO COLECTIVO?

699

Maximiliano Camiro destaca que el elemento que permite atribuir a la minoría la decisión mayoritaria, es el vínculo adherente que se deriva de su pertenencia a la organización sindical respectiva:

El contrato colectivo, que emana de una colectividad, debe tener el consentimiento libre e integral de la mayoría de los individuos que componen la colectividad, y sus efectos se imponen indistintamente a todos los miembros de la colectividad, porque siendo o no autores del contrato, todos son miembros de la colectividad, y a todos los une un mismo lazo de solidaridad necesaria.⁴⁹

El mismo autor también hace notar que la aplicación del contrato a los integrantes de la minoría representa una excepción a las normas tradicionales sobre la anuencia legal y constituye una fórmula para determinar la decisión colectiva cuya base reside en la aceptación de las normas estatutarias:

El contrato colectivo que se impone a individuos de la minoría constituye, pues, una derogación a la regla sobre consentimiento: *Res inter alios acta, aliis nec prodesse nec noscere potest*. Pero si colocándose en un punto de vista estrictamente individualista, como dice C. De Visscher, (Visscher, Charles de, *Le Contrat Collectif du Travail. Théories Juridiques et Projets Législatifs*, p. 139) se podía sostener que la resolución votada por una asamblea, no corresponde a la voluntad personal de cada uno de los individuos que la integran, es preciso fijarse que, en todo caso, esto demuestra que la voluntad colectiva no es jamás la representación fiel, la yuxtaposición de las voluntades individuales; que el principio mayoritario que no constituye, en definitiva, sino un simple procedimiento para fijar la voluntad colectiva, se impone a los miembros de la minoría en virtud de su propia voluntad: cada uno de los individuos se sometió previamente a los acuerdos tomados conforme a las reglas de los estatutos.⁵⁰

Al concluir con sus comentarios sobre este tema, el propio Camiro formula diversas recomendaciones para evitar los excesos:

Fijada la naturaleza del consentimiento que se requiere para la validez del contrato colectivo, nos resta decir solamente que, para proteger debidamente la libertad individual de trabajo, y para excluir toda tiranía corporativa,

⁴⁹ Camiro, Maximiliano, *op. cit.*, nota 35, p. 55.

⁵⁰ *Idem*.

deberá procurarse que, en las deliberaciones de las agrupaciones obreras y patronales, se fijen y observen reglas que garanticen la libre emisión de las opiniones y del voto, y el cómputo honrado de éste, para que así la resolución de una asamblea, que delibere sobre la formación de un contrato, sea verdaderamente la expresión de la voluntad colectiva que determine el voto de la mayoría. Este cuidado corresponde a la Legislación que trata de la organización y funcionamiento de las asociaciones profesionales, legislación que tanto influye en la del contrato colectivo, de tal manera que ésta no puede ser perfecta si no tiene como base una completa y razonada ley de asociaciones.⁵¹

Una vez celebrado el contrato colectivo, los trabajadores de nuevo ingreso carecen de toda posibilidad de modificar —a título personal— el contenido de dicho instrumento, como acertadamente subraya Baltasar Cavazos Flores:

No se da la voluntad del trabajador en el supuesto de que exista un contrato colectivo en una empresa a donde desee ingresar un obrero.

¿Podrá alegar éste que no le gusta o que no está conforme con alguna cláusula del contrato? Evidentemente que no, pues o lo acepta como está y se lo presentan, o se queda sin trabajo. Se trata “casi” de un contrato de adhesión.⁵²

A nivel jurisprudencial, un criterio similar a la opinión sostenida por el laborista Cavazos ya había sido sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, puesto que durante el periodo comprendido del 30 de enero de 1959 al 21 de febrero de 1964, se resolvieron los cinco casos en que se consideraron el rubro y la decisión siguientes:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA ACCIÓN DE MODIFICACIÓN DEL, NO ES INDIVIDUAL, SINO COLECTIVA. Las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo tienen acción para demandar la modificación del mismo, pero no así los trabajadores individualmente considerados.⁵³

⁵¹ *Idem.*

⁵² Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, nota 41, p. 261.

⁵³ *Apéndice 1917-2000*, sexta época, t. V, Laboral, Sección Jurisprudencia, tesis 92, p. 79, amparos directos: 5178/58, Heliodoro Fernández Cabrera, 4126/60, Rafael Hidalgo Martínez y coags., 7464/60, Julio Francisco Roa y coags., 13/61, Juan Johansen Benítez y coags; amparo directo 607/57, José Alberto Cañón Castillo.

No obstante el criterio anterior, los trabajadores sindicalizados —a título individual— sí están legitimados para reclamar la inaplicabilidad de una cláusula del contrato colectivo que perjudique sus derechos laborales, como lo sostuvo la Cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia firme derivada de la contradicción cuyo rubro y contenido, a la letra dicen:

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 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.⁵⁴

Para rematar este apartado, nada mejor que citar las acertadas palabras del maestro Santiago Barajas Montes de Oca, destacado investigador del derecho laboral, quien sintetizó magistralmente las características del consentimiento al analizar los elementos que integran el contrato colectivo de trabajo:

Con base en los breves conceptos doctrinales examinados, podemos decir que al igual que lo ocurrido con el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo tampoco responde a la noción clásica de la voluntad de las partes que intervienen en él, pues independientemente de encontrarse limitada dicha voluntad por disposición de la ley, ya que ni patronos ni trabajadores ajustan las normas que lo integran a sus propios intereses, sino a intereses sociales de mayor envergadura y representatividad, los efectos jurídicos que se desprenden de su contenido tampoco pueden alterar o modificar elementales derechos individuales, como el que impide la renuncia de un conjunto de beneficios que la ley incluye para protección de los propios trabaja-

⁵⁴ 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, ponente: Felipe López Contreras, secretario: Guillermo Loreto Martínez, octava época, Apéndice 1917-2000, t. V, Laboral, tesis 112, p. 95, Materia Laboral, Jurisprudencia. Consultado en Disco Compacto, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000*, México, 2000.

dores; a menos que —como lo ha expresado nuestra SCJ— ya sindicalizados dichos trabajadores y aceptados por ellos las cláusulas respectivas, pretendan la prevalencia del interés individual sobre el colectivo, pues en estas circunstancias la pretensión de imponer cualquier interés individual sobre el colectivo no podrá prosperar, por ser de superior jerarquía el interés general que representa el contrato colectivo (tesis núm. 50 del Apéndice de jurisprudencia correspondiente a los fallos de los años 1917 a 1985, p. 51, tomo correspondiente a la Cuarta Sala).⁵⁵

IV. MODALIDADES DE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El maestro Mario de la Cueva, al exponer las razones por las que considera que “El derecho colectivo del trabajo es derecho del factor trabajo”, hace notar que “...existen tres caminos para alcanzar el contrato colectivo de trabajo, la negociación y arreglo directos, la huelga y la sentencia colectiva”.⁵⁶ Posteriormente, al analizar “Los caracteres generales del contrato colectivo de trabajo”, menciona que:

...la Ley contiene dos procedimientos para el advenimiento a la vida jurídica del contrato colectivo de trabajo: su formación voluntaria y su imposición por la autoridad; el empresario puede voluntariamente, suscribir con la asociación profesional el contrato colectivo, pero si no lo hace, está el sindicato en aptitud de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que éstas fijen las cláusulas del contrato colectivo.⁵⁷

Dos párrafos más adelante, el mismo maestro De la Cueva refiere:

Analizando en detalle los procesos de formación del contrato colectivo se encuentran los cuatro siguientes: a) El simple acuerdo entre trabajadores y patronos; se puede hablar de la forma natural de celebración del contrato colectivo y está prevista en los artículos 42 y 43 de la Ley; b) El acuerdo entre trabajadores y patronos para poner fin a una huelga; la hipótesis está

⁵⁵ Barajas Montes de Oca, Santiago, “Contrato colectivo de trabajo” en Lastra Lastra, José Manuel (coord.), *Diccionario de derecho del trabajo*, México, Porrúa-UNAM, 2001, p. 51.

⁵⁶ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 10a. ed., México, Porrúa, 1970, t. II, p. 266.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 564.

¿QUÉ ES, EN REALIDAD, EL CONTRATO COLECTIVO?

703

consignada en el artículo 273, fracción I, de la Ley, aun cuando, en última instancia, se reduce a la anterior; c) La fijación del contenido del contrato colectivo por laudo arbitral, posición contemplada en el mismo artículo 273, fracción II. En este caso, como en el anterior, la voluntad de trabajadores y patronos está en la retaguardia del contrato colectivo; d) Finalmente, mediante la sentencia colectiva, o sea, la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dictada a resultas de la acción entablada por el sindicato respectivo. En este caso, el contrato colectivo se impone autoritariamente al empresario.⁵⁸

Ya en *El nuevo derecho mexicano del trabajo* ratifica uno de sus tres planteamientos anteriores:

La explicación precedente pone ante nosotros los posibles procedimientos para la formación de las convenciones colectivas: la negociación y la consecuente contratación colectiva libres y la acción de los trabajadores ante las juntas de conciliación y arbitraje, a efecto de que el tribunal de trabajo determine imperativamente para ambas partes el clausulado de las convenciones colectivas.⁵⁹

En la misma obra y más adelante, explica las razones que tuvo en cuenta para excluir a la huelga como uno de los caminos para alcanzar el contrato colectivo de trabajo:

No hemos mencionado en los párrafos anteriores el derecho de huelga, porque no es un procedimiento especial para la celebración de las convenciones colectivas, sino un instrumento de presión sobre el capital para obligarlo a la contratación. La legitimidad de su ejercicio para obtener la celebración de las dos formas de las convenciones colectivas está declarada en el artículo 450, fracs. II y III de la Ley, ...⁶⁰

De la Cueva ratifica su propuesta dualista posteriormente, al analizar “la formación y vida de los contratos colectivos”, en los siguientes términos:

1. Los procesos de formación de los contratos colectivos: nos ocuparemos solamente del primero de ellos, que es el convenio que celebran el sindicato titular de los derechos y acciones sindicales y el empresario. El segundo,

⁵⁸ *Ibidem*, pp. 564-565.

⁵⁹ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 11, p. 416.

⁶⁰ *Ibidem*, p. 418.

que es el procedimiento que culmina con la sentencia colectiva, corresponde al derecho procesal.⁶¹

Por su parte Néstor de Buen, en el apartado que titula Las formas de celebración del contrato colectivo de trabajo, hace notar que:

No existe en la ley una clasificación precisa de las formas como se puede llegar a la celebración de los contratos colectivos de trabajo.

Sin embargo, del análisis de las diferentes disposiciones aplicables, se puede llegar a establecerla en los términos siguientes:

- a) Por convenio directo entre el sindicato y el patrón (artículo 3867).
- b) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga (artículo 387, segundo párrafo, 450-II y 469-I y II).
- c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga (artículo 469-III).
- d) Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículos 789 al 815). A este procedimiento deben recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tienen acceso al derecho de huelga.⁶²

Como podemos advertir, la clasificación propuesta por De Buen Lozano coincide con la categorización cuatripartita planteada por De la Cueva en su *Derecho mexicano del trabajo*.⁶³

Euquerio Guerrero, quien fuera presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, concuerda con la clasificación dualista del maestro De la Cueva y opina que la manera más común de engendrar esta clase de instrumentos es el consentimiento de ambas partes:

Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Esto último ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada, el salario y, en general, a las condiciones de trabajo, según lo dispone el artículo 811, lo que precisamente es el contenido del contrato colectivo.

⁶¹ *Ibidem*, pp. 460-461.

⁶² Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1976, t. II, p. 686.

⁶³ *Cfr.* nota 57.

Podemos observar, al respecto, que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un contrato colectivo ya existente y que la forma más general de dar nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las dos partes.⁶⁴

Concordamos con la opinión de Mario de la Cueva que descarta a la huelga como uno de los medios para obtener la firma del contrato colectivo de trabajo, pues como acertadamente expresa “...no es un procedimiento especial para la celebración de las convenciones colectivas, sino un instrumento de presión sobre el capital para obligarlo a la contratación”.⁶⁵ Por lo tanto, debe distinguirse el fondo del asunto, cuál es la firma del referido contrato colectivo, con su posible manifestación externa representada por la huelga, en cuyo caso se puede advertir la independencia de ambos tópicos laborales ante el supuesto de la suscripción voluntaria del instrumento por el empleador, lo cual evita recurrir al uso de aquélla por parte de los prestadores de servicios.⁶⁶

Consecuentemente nos adherimos a la tesis dualista del maestro De la Cueva, que como hemos visto, también apoya Euquerio Guerrero y, en este orden de ideas, consideramos que las alternativas planteadas pueden a su vez subdividirse para incluir a la huelga como un procedimiento secundario que permite el objetivo primordial consistente en la celebración del contrato colectivo de trabajo, en los términos siguientes:

Procedimiento primario / procedimiento secundario

A. Celebración voluntaria:

A.1. Arreglo directo entre sindicato y empleador.

A.2. Acuerdo entre las partes derivado de una huelga.

B. Celebración obligatoria:

B.1. Por la vía del procedimiento ordinario.

B.2. Por la vía del emplazamiento de huelga.

B.2.1. Laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

B.2.2. Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

⁶⁴ Cueva, Mario de la, *Manual de derecho del trabajo*, 13a. ed., México, Porrúa, 1983, p. 314.

⁶⁵ *Cfr.* nota 59.

⁶⁶ Desarrollamos estas ideas sobre el carácter instrumental de la huelga en *op. cit.*, nota 37, pp. 166-175.

La clasificación anterior toma como base el hecho de que las partes puedan intervenir en la definición del contenido del contrato colectivo de trabajo, ya que en la celebración voluntaria tanto el sindicato como el empleador, negocian directamente las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. En la celebración obligatoria el contenido de ese instrumento laboral no lo deciden los sujetos de la contratación sino alguien ajeno a ellos, ya sea la Junta de Conciliación y Arbitraje o la persona o comisión que libremente elijan.

Debe tomarse en cuenta la circunstancia de que el consentimiento del empleador en materia laboral tiene una connotación distinta de la que posee en el derecho privado y, por ende, el ejercicio del derecho de huelga cuyo objeto fuere la celebración del contrato colectivo no representa un caso de violencia que produzca un vicio del consentimiento, como ya se concluyó en el apartado III.2. Consecuentemente, podemos agrupar —en nuestra opinión— como dos casos de celebración voluntaria, tanto el arreglo directo entre sindicato y empleador como el acuerdo entre las partes derivado de una huelga. La voluntad del patrón en el primer caso, se encuentra exenta de coacción mientras que, en el segundo, sí sufre la presión derivada de la huelga, pero en ambos supuestos los sujetos conservan la facultad de fijar el tenor de las cláusulas que integren el contrato colectivo de trabajo, limitada su voluntad por disposición de la ley, o sea, que no pueden rebasar los límites establecidos, por ejemplo: salario inferior al mínimo, jornada superior a la máxima, etcétera.

V. CONTENIDO DEL CONTRATO

Baltasar Cavazos Flores sostiene que “El contrato colectivo de trabajo tiene que consignar prestaciones superiores a las que se refiere la Ley, ya que en caso contrario carecería de razón de existir”.⁶⁷ Coincidimos parcialmente con la conclusión sostenida por Baltasar Cavazos, toda vez que uno de los objetivos del sindicato, como asociación de trabajadores, es el mejoramiento de los intereses de sus miembros, en términos de lo dispuesto en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo y, por ende, es evidente que el incremento cuantitativo y cualitativo de las ventajas consignadas en dicho

⁶⁷ Cavazos Flores, Baltasar (coord.), “El contrato colectivo de trabajo”, *El derecho laboral en Iberoamérica*, México, Trillas, p. 638.

contrato genera condiciones laborales superiores y un gradual progreso de su situación general.

El continuo mejoramiento de los intereses de los trabajadores que debía reflejarse en los CCT, en periodos normales de la economía de nuestro país permitió sostener a Mario de la Cueva que: "...la doctrina y la jurisprudencia afirmaron que toda cláusula que redujera los beneficios de un contrato colectivo estaba afectada de nulidad absoluta",⁶⁸ pues dicho autor considera que la disminución infringe el artículo 5o. de la LFT-70, por tratarse de una renuncia por parte del trabajador a cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo y, al efecto, explica su tesis, en los términos siguientes:

La comisión, en concordancia con la terminología que usó uniformemente, *no habló en el artículo quinto de renuncia a las leyes o a las disposiciones legales, sino que empleó el término normas de trabajo, que es más amplio, pues, desde luego, comprende a la ley;* lo que significa que el mandamiento constitucional (frac. XXVII del artículo 123) se aplicará en el futuro a la renuncia de las disposiciones contenidas en la totalidad de las fuentes formales, incluidos los contratos colectivos.⁶⁹

Desafortunadamente y debido a la época crítica de la situación económica por la que atraviesa nuestro país, caracterizada por periodos de estancamiento general y prolongado, la naturaleza irreversible que De la Cueva vaticinó para los contratos colectivos, ha sido suprimida por la jurisprudencia de la Segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues interpretando restrictivamente el contenido del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no toma en cuenta lo dispuesto en el artículo 5o., fracción XIII, de la LFT-70, al sostener:

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 en favor del obrero en las leyes

⁶⁸ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 11, p. 430.

⁶⁹ *Idem.*

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 establecimientos, 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.⁷⁰

Por lo tanto, si la dinámica laboral, en materia de contratación colectiva, opera ahora en sentido inverso, la continua disminución de las prestaciones pactadas por las partes, la conducirá al nivel mínimo de sus derechos constitucionales y legales y, en tales condiciones, podríamos sostener con Baltasar Cavazos Flores que el contrato colectivo de trabajo carece de razón de existir.

Sin embargo, consideramos que aun cuando el contrato colectivo de trabajo contenga las mismas prestaciones a las que se refiere la ley, puede encontrársele una ventaja que justifique su razón de ser, que es la de permitir hacer uso del derecho de huelga para exigir el cumplimiento del contrato respectivo.

Al respecto, debe recordarse que el cumplimiento de la ley como motivo de huelga fue cuestionado durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, puesto que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con

⁷⁰ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, Segunda sala, agosto de 1996, tesis 2a./J. 40/96, t. IV, p. 177. 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, Tesis de jurisprudencia 40/96. Aprobada por la Segunda sala de este alto tribunal, en sesión pública de 29 de marzo de 1996. Consultada en Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, *op. cit.*, nota 2.

fecha 6 de agosto de 1937, consideró: “Respecto de la decimasexta petición en que se demanda el que se proporcione a todos los trabajadores casa-habitación, es suficiente para concluir que no puede ser motivo legal de huelga ... porque el cumplimiento de la ley no queda comprendido dentro de las disposiciones del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo”.⁷¹

No obstante el contenido de la resolución anterior, la misma autoridad laboral había sostenido un criterio distinto al resolver, el 30 de julio de 1937, la huelga contra la Cía. El Águila, en Poza Rica, en la que, como acertadamente hace notar Nicolás Pizarro Suárez:

...si bien sigue afirmando que los beneficios que la ley ya ha concedido a los trabajadores no pueden motivar una huelga, supuesto que ya están adquiridos, en cambio sí admite que: “excepción hecha del caso en que la violación a una ley afecte al interés común de los trabajadores y rompa el equilibrio entre los factores de la producción, pues entonces sí sería motivo suficiente para declarar una huelga; pero la causa directa de dicha huelga sería la ruptura del equilibrio y no la simple violación a la ley”.⁷²

El mismo Pizarro Suárez hace referencia a la resolución dictada por la Junta Federal el 18 de agosto de 1937, con motivo de la huelga contra Terciopelo Mayor, en que ratifica el criterio sostenido en el caso de la empresa petrolera citada, en los siguientes términos: “El cumplimiento de la ley cuando su violación afecta el interés colectivo es motivo de huelga, pues tal violación implica la ruptura del equilibrio entre los diversos factores de la producción, tesis que ya fue sustentada en el fallo dictado en el expediente 396/37 (huelga de Poza Rica) por la Junta Especial núm. 7 de la Federal de Conciliación y Arbitraje”.⁷³

A pesar de lo anterior, por esas mismas fechas, la Sala Laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estimó de manera lisa y llana que el cumplimiento de la ley si constituía un motivo de huelga, en el caso siguiente: “HUELGAS, LICITUD DE LAS. Si una huelga tiene por objeto exigir el exacto cumplimiento de las obligaciones impuestas al patrono por la ley y el contrato de trabajo, será lícita”.⁷⁴

⁷¹ Pizarro Suárez, Nicolás, *op. cit.*, nota 38, p. 111.

⁷² *Ibidem*, p. 112.

⁷³ *Ibidem*, pp. 112-113.

⁷⁴ Amparo directo en materia de trabajo.4502/38, Sindicato de Trabajadores de Molinos de Nixtamal y Similares de Ciudad Madero, Tamaulipas, 12 de diciembre de 1939, unani-

En consecuencia, estimamos que, si bien es cierto que resulta cuestionable que el cumplimiento de la ley represente un objeto de huelga, el cual pudiera derivarse del contenido genérico de la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en vigor (conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital), que a su vez, coincide con la parte relativa del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando las prestaciones previstas en la ley laboral se encuentren incluidas en el contrato colectivo de trabajo, esta circunstancia permitiría fundar el requisito de la huelga en el artículo 450, fracción IV, de la ley de la materia, el cual dispone que constituye un objeto autorizado “exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo ... en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado”.

Así, es usual que un sindicato solicite al empleador la celebración del primer contrato colectivo de trabajo, con un contenido mínimo, incluso repitiendo el texto de las disposiciones legales, pues ello le permite, cuando se trata del inicio de actividades de una nueva empresa, convencer al patrón para que firme el instrumento jurídico y aun cuando pudiera pensarse que ello no reporta beneficio alguno a los trabajadores, consideramos que dicha incorporación representa una formalidad que le da contenido al objetivo legal de huelga a que nos hemos referido, consistente en reclamar la observancia del contrato colectivo cuando se hubiese incumplido el pago de las prestaciones respectivas: vacaciones, aguinaldo, séptimo día, etc., que en el caso contrario, sólo sería motivo de una demanda cuyo trámite debe sujetarse al procedimiento ordinario.

VI. CUESTIONES TERMINOLÓGICAS

El maestro Mario de la Cueva, de quien hemos adoptado el título de este capítulo, rememora los antecedentes doctrinales y en materia de derecho comparado que, en su opinión, dieron origen al apelativo tradicional de la institución que analizamos:

midad de cuatro votos, relator: Alfredo Inárritu, *Semanario Judicial de la Federación*, quinta época, Cuarta sala, t. LXII, p. 3582. Consultado en Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Jurisprudencia y Tesis Aisladas, junio 1917-mayo 2001, *op. cit.*, nota 6.

Los orígenes del término contrato colectivo se confunden en la doctrina y en la legislación extranjeras con el nacimiento mismo de la institución: en la era de la tolerancia solamente existía el derecho civil como ordenamiento regulador de las relaciones entre los particulares, por lo tanto, la única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y de los empresarios, era el contrato; y se le dio el nombre de colectivo porque se aplicaba a una colectividad de trabajadores. La denominación fue hija de su tiempo y, la vez, una imposición del derecho civil.⁷⁵

Y, más adelante, menciona las razones por las que la comisión que preparó el proyecto de la iniciativa de la LFT-70, de la que él formaba parte, prefirió mantener el nombre acuñado en los moldes ancestrales del derecho civilista:

La comisión confrontó el problema y comprendió que Duguit y la doctrina y legislaciones de nuestros días están en lo justo, pues las convenciones colectivas de trabajo, igual que las relaciones individuales de trabajo, nada tienen que ver con la concepción milenaria del contrato romano civilista. Únicamente aquellos que sostienen que el derecho del trabajo es todavía un capítulo del derecho civil, pueden aceptar la legitimación de la terminología tradicional. Sin embargo, el cambio encontró una oposición cerrada, por lo que resolvió conservar la palabra, pero dejó constancia de su pensamiento en la exposición de motivos: al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término contrato colectivo de trabajo con el de convención colectiva de trabajo, pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y patronos. Se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución.⁷⁶

La institución colectiva del derecho laboral que analizamos impidió crear una nueva denominación acorde con las características emergentes de los nuevos temas vinculados al trabajo moderno:

Inicialmente los patronos formulaban el reglamento de fábrica, al que debían someterse todos los obreros y que tácitamente aceptaban éstos cuando entraban a laborar en la negociación; pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un

⁷⁵ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 11, pp. 375-376.

⁷⁶ *Ibidem*, pp. 376-377.

instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la ley del grupo a la que todos debían someterse. Este instrumento se denominó contrato colectivo de trabajo, por comparación y diferenciación con el contrato individual; pero el nombre adoptado, como ya lo hicimos notar en el caso del contrato individual, fue el resultado de la inercia del derecho civil y el empeño de no usar sino los nombres ya conocidos, para aplicarlos a los fenómenos nuevos.⁷⁷

A su vez, el vástago de don Demófilo de Buen y nuestro investigador festejado, cuando comenta el contenido del artículo 387 de la LFT-70, destaca que dicho precepto contiene un error de tipo técnico, cual es: “...considerar que puede celebrarse un ‘contrato’ por obligación. Se explica en razón del abuso del término ‘contrato’ que, heredado del sistema liberal, no ha sido adecuadamente sustituido en el derecho social. Hoy su uso se apoya en tradiciones no muy respetables, pero que para los legisladores de 1970 fueron suficientes”.⁷⁸

Frente a esta imposición derivada de la inercia civilista que persistió en adoptar denominaciones trilladas, en lugar de buscar novedades que respondieran a las características de las relaciones laborales, de reciente aparición en nuestro país a fines del siglo XIX y principios del XX, distintas han sido las posiciones adoptadas por la doctrina para denominar a la institución colectiva del derecho del trabajo que constituye el tema central del presente estudio y así tenemos al creador de la teoría integral, el maestro Alberto Trueba Urbina, quien señaló:

En el derecho mexicano del trabajo el término “contrato” tiene un sentido distinto del que tenía en el derecho privado, pues en éste imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el contrato de trabajo se impone el derecho objetivo social que es base y esencia del artículo 123. Precisamente al referirse al contrato de trabajo, el constituyente Macías explicó con toda claridad que era un “contrato evolucionado” en el que se rompe la autonomía de la voluntad, pues las relaciones entre el trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas a favor de aquél. Desde que fue promulgado el artículo 123 entraron en vigor las bases

⁷⁷ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 63, pp. 311-312.

⁷⁸ Buen, Néstor de, *op. cit.*, nota 62, p. 683.

del mismo. El contrato de trabajo es una institución de derecho social y típicamente del derecho del trabajo.⁷⁹

Baltasar Cavazos Flores menciona la seducción de que fue objeto, dentro de sus continuos afanes en el campo de la investigación laboral, al estudiar esta institución colectiva del derecho laboral y, así, menciona que él también sucumbió a la tentación de bautizar a este contrato y lo denominó, en alguna ocasión, *pacto profesional del trabajo*, y hace notar que lo seguirá llamando contrato colectivo, para evitar más confusiones innecesarias, aunque de facto y en realidad no sea ni contrato ni tampoco colectivo:

No es contrato, porque todos los contratos, incluso el de matrimonio, requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual, en el contrato colectivo, no ocurre, en muchas ocasiones, ya que no se da ni la voluntad del trabajador ni mucho menos la voluntad del empleador.

...

Por ello, afirmamos que la denominación de contrato le queda muy grande a esta figura y la de colectivo le queda muy corta, porque colectivo no quiere decir número, sino interés profesional.

...

Por tanto, más que un contrato colectivo es un convenio sindical.⁸⁰

En una de sus más recientes colaboraciones, nuestro agasajado investigador, comenta que, desde el año de 1994, el Partido Acción Nacional preparó un anteproyecto de LFT que —entre otros temas— establece exigencias democráticas rigurosas en materia de negociación colectiva para impedir la celebración de contratos colectivos de trabajo de protección. Señala que dicha propuesta fue elaborada por él mismo y Carlos E. de Buen Unna, a solicitud de los entonces diputados federales Gabriel Jiménez Remus y Juan de Dios Castro y que, presentado como iniciativa por el grupo parlamentario del PAN en el Senado, no se autorizó su trámite, y sobre el tema que nos ocupa menciona:

Se ha criticado la iniciativa, entre otras muchas razones, por que se dice que suprime los contratos colectivos de trabajo, lo que es absolutamente falso. Lo

⁷⁹ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo. Teoría integral*, México, Porrúa, 1972, p. 383.

⁸⁰ Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, nota 41, 1982, pp. 261-262.

único que propone es que se cambie su nombre por el de pactos colectivos de condiciones de trabajo. Lo curioso —y de ello me declaro culpable— es que el nombre que pensé proponer fue el “pactos normativos de condiciones de trabajo”, pero por un error que aún no me perdono, sustituí “normativo” por “colectivo”. Confió en que si esa iniciativa sigue un curso adecuado, lo que es posible en la nueva condición política, se haga la aclaración pertinente.⁸¹

Como hemos comentado en este trabajo, Manuel Alonso Olea denomina a los contratos laborales que analizamos como *pactos colectivos de trabajo* y Mario de la Cueva los intitula *convenciones colectivas*.⁸² Pizarro Suárez no se atreve a considerarlo un verdadero contrato, en especial el que deriva de un movimiento huelguístico; Cavazos también lo califica *casí como un contrato de adhesión* y como un convenio sindical y Macías —a quien cita Trueba— dijo que era un *contrato evolucionado*.

Todos los nombres citados en el párrafo anterior denotan un contenido similar, esto es, el acuerdo de dos sujetos de naturaleza laboral que determinan la forma y términos en que deberá prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos o en la profesión, oficio o especialidad correspondientes y aunque gramaticalmente pudieran considerarse sinónimos opinamos que el vocablo *convenciones* se aplica usualmente en el campo del derecho internacional y la expresión *convenio* posee una connotación jurídica muy amplia, ya que puede aplicarse a multitud de situaciones de carácter laboral, tanto individuales como colectivas, por lo cual coincidimos con la voz *pacto* que proponen tanto Olea como Cavazos y De Buen, y preferimos la denominación de este último, porque consideramos que es la que denota con más precisión la institución jurídica, materia de este ensayo.

Por lo tanto y con el permiso de don Néstor, podemos concluir esta colaboración parafraseando al autor de *La decadencia del contrato* diciendo que, como el derecho laboral hace uso indebido del término contrato, cuya especial configuración no encaja dentro de un sistema que es parcialmente ajeno al libre juego de la voluntad de las partes, debemos designar a la institución jurídica que forma parte del derecho colectivo de trabajo y que regula los términos en que deben de prestarse los servicios con el nombre de *pacto normativo de condiciones de trabajo*.

⁸¹ “Procuración de justicia laboral”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (comp.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2000, pp. 256-257.

⁸² Cfr. Notas 15 y 16.