

ANTECEDENTES Y NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO

La característica esencial del contrato colectivo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales. Esto es, facultar a los representantes de los factores de la población para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la sola limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores contenidas en el Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Federal del Trabajo (LFT).

1. Concepto legal de contrato colectivo

Partiendo de la LFT, el contrato colectivo de trabajo se define en el Art. 386 como:

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

De tal definición se pueden desprender algunos elementos:

- El contrato colectivo es un convenio;
- Que sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios;
- Que puede ser celebrado por un patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales, para establecer las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

Por su parte el Art. 387 previene que “el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.” Asimismo, que “si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450”.

Mario de la Cueva analiza los principales criterios que se han expuesto en cuanto a la denominación de contrato colectivo de trabajo y de su naturaleza jurídica. De la Cueva indica que en la teoría alemana lo denominan contrato tarifa (*Tarif vertrag*); las corrientes francesas lo conocen con el nombre de *Contrat Collectif ou Convention Collective de Travail*; por otro lado, en América se usan como equivalentes los términos de contrato colectivo, convención colectiva, trato colectivo y contrato de tarifa (incluso llegándole a llamar Pacto Profesional del Trabajo). Sin embargo, suele denominársele contrato colectivo para evitar confusiones innecesarias, aunque de facto y en realidad no sea ni contrato ni tampoco colectivo.

Lo anterior porque no es contrato, ya que todos los contratos (inclusive el de matrimonio) requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual no ocurre en muchas ocasiones en el contrato colectivo, puesto que no se da ni la voluntad del trabajador ni mucho menos la voluntad del empleador. No se da la voluntad del trabajador en el supuesto de que exista un contrato colectivo en una empresa a donde desee ingresar un trabajador. El trabajador no puede alegar que no está conforme con algunas cláusulas del contrato, pues o lo acepta como está y se lo presentan, o se queda sin trabajo; se trata casi de un contrato de adhesión. Para poder justificar jurídicamente estas situaciones que constantemente se presentan en la práctica, se recurre frecuentemente a ficciones legales, por ejemplo, que la voluntad obrera ya va implícita en la voluntad de los dirigentes sindicales que negocian y pactan, en quienes se delegó su autorización y su propia y personal representación.

En cuanto a la voluntad del patrón, ésta no es necesaria para otorgar el contrato colectivo de trabajo. 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. Por ello, se afirma que la denominación de contrato le queda grande a esta figura y la de colectivo le queda corta, porque colectivo no quiere decir número, sino interés profesional. Es decir, el único titular del contrato colectivo de trabajo es el sindicato de trabajadores, y en consecuencia ni 199 ni 1999 trabajadores

libres (no sindicalizados) ni aun coligados pueden celebrarlo. Por lo tanto, más que contrato colectivo es un convenio sindical.

Cabe en este punto retomar la fracción XVIII del apartado A del Art. 123 de la CPEUM, así como el Art. 450 de la LFT plantean que la huelga tiene la función equilibradora del contrato colectivo. El primero señala que “las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.” Por su parte, el segundo indica que la huelga debe tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.”

2. El Estado ante la contratación colectiva

La CPEUM establece en la fracción XVI del apartado A del Art. 123 el derecho de los trabajadores y los empresarios a organizarse en sindicatos. Por otra parte, las

fracciones XVII y XVIII consignan el derecho de huelga, como acción cuyo objeto es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, sin ninguna otra referencia a la contratación colectiva que reaparece en el escenario normativo laboral hasta la ley reglamentaria, a la cual da vida.

En la concepción del jurista alemán Hugo Sinzheimer se refiere al derecho colectivo como un derecho autónomo del trabajo, autorizado por el Estado. Basta entonces considerar que el contrato colectivo de trabajo es un ordenamiento jurídico obligatorio, por su inserción en el derecho positivo (en nuestro caso en la LFT), creado autónomamente, según expresa el Art. 386 de la LFT. Es contractual en su origen, pero con efectos jurídicos de ley, en virtud de su inderogabilidad, ya que no se le pueden oponer contratos individuales que los contraríen, en perjuicio de los trabajadores, y de su extensión a terceros puesto que es aplicable a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento vinculados, aun y cuando no intervengan en su celebración, produciendo esos efectos de ley por ministerio de la ley federal del trabajo.

El contrato constituye el resultado de la negociación entre el capital y el trabajo, reflejándose la experiencia vivida en la empresa. Así, en las sucesivas revisiones evoluciona el contenido de sus cláusulas, siguiendo el dinamismo económico y el incremento de las prestaciones derivadas de la relación laboral; tales como las concernientes a la prima de antigüedad, participación de las utilidades, fondo de ahorro, becas, capacitación, pudiendo decirse que tiende a ser la expresión de la verdadera democracia jurídica que crea las normas laborales de la empresa. En México, el contrato colectivo es directo, esto es, se aplica sin la intermediación de otras entidades; por lo anterior, las cláusulas del contrato se aplican a las relaciones individuales de trabajo y los trabajadores individuales considerados no pueden modificar las cláusulas del contrato colectivo, ello porque esto implicaría ejercer acción colectiva, siendo los únicos facultados el sindicato y la empresa que lo celebran.

3. El contrato colectivo en el derecho mexicano

Retomando el Tema 1, el contrato colectivo ha tenido a su evolución en la historia. Fue en 1895 que se firmó el Convenio de condiciones colectivas de trabajo para los mineros, y en 1907 se expidió el Reglamento de la fábrica de hilados y tejidos de algodón en Puebla. Posteriormente, en 1917 se publicó la disposición constitucional que presuponía el derecho a la contratación colectiva como consecuencia del texto de las fracciones XVI a XXI, a partir del antecedente inmediato anterior, y se celebraron diversos contratos en Veracruz y Tamaulipas. Desde 1915 la legislación local de Veracruz multaba al patrón que se negara a firmar un contrato colectivo, para luego entre 1925 y 1927 se creó la Convención de la industria textil. Siendo a partir de 1917 que las Leyes posteriores hacían referencia explícita a la contratación colectiva.

Por ello, se indica que el contrato colectivo se gestó a finales de la segunda mitad del siglo XIX, como resultado de las luchas de trabajadores agrupadas en sindicatos. Es en la Carta de Querétaro de 1917 donde adquiere la naturaleza que actualmente tiene el contrato colectivo del trabajo. En el siglo XIX los empresarios formularon el llamado reglamento de fábrica, en el cual el patrón era el que establecía los salarios, jornada de trabajo, etc. El patrón no intervenía en la elaboración de tales reglamentos y solo le correspondía acatarlos, aunque libremente cambiaba las condiciones de trabajo en cualquier tiempo.

Fue en la segunda mitad del siglo XIX que se configura fácticamente el contrato colectivo. En la Constitución de 1917 se reconoció el principio de lucha de clase; teniendo como elementos el trabajo y el capital. Por ello, participan en su elaboración los trabajadores y los patronos: el choque de las dos fuerzas resulta en el contrato colectivo, el cual quiebra el principio de derecho civil de la autonomía de la voluntad de las partes. De esta manera, se ha dicho que el contrato colectivo es un armisticio porque es el resultado de la lucha de clases, que en un momento dado negocian y se concilian en ese instrumento. En el contrato colectivo los sindicatos son, como el patrón, creadores de las nuevas relaciones de trabajo de cada empresa, en el camino

de la igualdad del trabajo y del capital. En el contrato conectivo hacen acto de presencia las clases sociales, cada una reconciliando en la otra los derechos para discutir y contratar colectivamente. En ese pacto que se celebra entre dos poderes; un poder humano, el otro poder defendiendo sus posiciones económicas.



Referencias:

- Cavazos-Flores, B. (1998). Lección 25. El contrato colectivo de trabajo. En 40 lecciones de derecho laboral (9a., pp. 237-252). Trillas.*
- DOF. (2022a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma DOF 18-11-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>*
- DOF. (2022b). Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>*